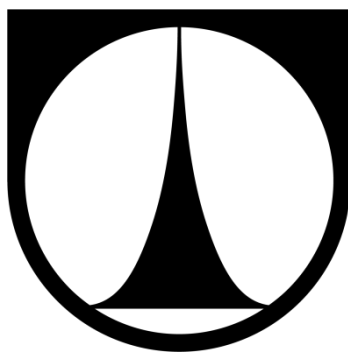


**TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI**

**Ekonomická fakulta**



**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

**2013**

**Bc. Tomáš Stárek, Dis.**

# **TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI**

## **Ekonomická fakulta**

Studijní program: N 6208 Ekonomika a management  
Studijní obor: Podniková ekonomika

### **Zaměstnávání lidí se zdravotním postižením v podnikatelských subjektech**

### **Employment of people with disabilities in enterprises**

DP – EF – KPE – 2013 – 68

Bc. Tomáš Stárek, Dis.

Vedoucí práce: Ing. Jaroslava Syrovátková, Ph.D., katedra podnikové ekonomiky

Konzultant: Mgr. Jana Pokorná, Jana Pokorná - Progrespo

Počet stran: 104

Počet příloh: 4

Datum odevzdání: 10. května 2013

## **Prohlášení**

Byl jsem seznámen s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé diplomové práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li diplomovou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědom povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Diplomovou práci jsem vypracoval samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucí diplomové práce a konzultantkou.

V Liberci dne 10. května 2013

Bc. Tomáš Stárek, Dis.

## **Poděkování**

Rád bych tímto vyjádřil poděkování vedoucí mé diplomové práce Ing. Jaroslavě Syrovátkové, Ph.D. z katedry podnikové ekonomiky za odborné vedení diplomové práce a dále za její ochotu a čas, který mi věnovala na konzultacích. Také děkuji paní Mgr. Janě Pokorné za odborné rady. A v neposlední řadě bych rád poděkoval rodičům a nejbližší rodině za jejich podporu při psaní diplomové práce.

## **Anotace**

Tématem diplomové práce je zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Jejím cílem je seznámit širší veřejnost s problematikou zaměstnávání osob se zdravotním postižením z hlediska zaměstnavatelů, jak ze strany teoretických poznatků, tak i z hlediska vlastního řešení této problematiky.

Práce je rozčleněna na dvě základní části a to na teoretickou a praktickou. Teoretická část se zabývá stručnou definicí zdravotně postižených osob. Dále pak popisuje základní právní normy a zákony související s jejich zaměstnáváním. Zaměřuje se na práva a povinnosti zaměstnavatelů, kteří je zaměstnávají, a ukazuje výhody spojené se zaměstnáním těchto osob.

V praktické části byl proveden kvalitativní výzkum stavu zaměstnanosti v regionu Mladoboleslavsko a okolí metodou dotazníkového šetření. Na základě tohoto průzkumu byl vytvořen podnikatelský záměr v oboru úklidových služeb, pro nový podnikatelský subjekt. Podnikatelský záměr vychází z principů sociálního podnikání a bere ohled na zaměstnávání osob se zdravotním postižením. V poslední kapitole bylo navrženo konkrétní řešení zaměstnavatelům při neplnění povinného podílu zaměstnávání těchto osob.

## **Klíčová slova**

Invalidita, daňová výhoda, náhradní plnění, osoba zdravotně postižená, podnikatelský záměr, průzkum, příspěvek na provoz chráněného místa, sociální podnikání, úřad práce, zaměstnávání.

## **Annotation**

The topic of thesis is the Employment of disabled people. The aim is to acquaint the public with the issue of employment of disabled people from the employer's prospective - both from the theoretical point of view and also from the perspective of finding own solution of these issues.

The thesis is divided into two parts – theoretical and practical. The theoretical part deals with a definition of disabled people. It also describes basic legal standards and regulation related to the employment of these people. It focuses on rights and obligations of employers who employ disabled people and demonstrates the benefits related to the employment of these people.

A qualitative research (questionnaire survey) about employment situation in the region of Mlada Boleslav and surroundings was performed in the practical part. Based on this survey, business plan in the field of cleaning services was created for a new business entity. The business plan is based on the principles of social business and takes into account the employment of disabled people. A specific solution for employers who don't fulfill an obligatory participation for employment of disabled people was proposed in the last chapter.

## **Key Words**

Disability, tax benefit, indemnification, disabled person, business plan, exploration, contribution to working of protected place (position), social business, labour office, employment.

## Obsah

<b>Seznam zkratek .....</b>	<b>12</b>
<b>Seznam tabulek .....</b>	<b>13</b>
<b>Seznam obrázků .....</b>	<b>14</b>
<b>Úvod.....</b>	<b>15</b>
<b>1 Definice osob se zdravotním postižením .....</b>	<b>17</b>
<i>1.1 Vymezení pojmu osob zdravotně postižených .....</i>	<i>17</i>
1.1.1 Invalidita třetího stupně .....	18
1.1.2 Invalidita prvního a druhého stupně .....	19
<i>1.2 Zákaz diskriminace na základě zdravotního postižení .....</i>	<i>20</i>
1.2.1 Ústavní základ práva na rovné zacházení a zákazu diskriminace .....	20
1.2.2 Zákaz diskriminace podle zákona o zaměstnanosti .....	21
1.2.3 Zákaz diskriminace z důvodu zdravotního postižení podle zákoníku práce ....	22
<i>1.3 Právní úprava zaměstnávání zdravotně postižených občanů .....</i>	<i>23</i>
<b>2 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením .....</b>	<b>26</b>
<i>2.1 Zaměstnávání zdravotně postižených dle zákoníku práce .....</i>	<i>27</i>
2.1.1 Převedení na jinou práci s ohledem na zdravotní stav zaměstnance .....	28
2.1.2 Vznik a skončení pracovního poměru s osobami se zdravotním postižením ..	29
2.1.3 Odměňování zaměstnanců se zdravotním postižením .....	30
<i>2.2 Práva a povinnosti zaměstnavatele při zaměstnávání osob zdravotně postižených..</i>	<i>31</i>
2.2.1 Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců a povinný podíl .....	32
2.2.2 Náhradní plnění .....	34
2.2.3 Odvod do státního rozpočtu .....	35
<b>3 Výhody zaměstnávání zdravotně postižených .....</b>	<b>37</b>
<i>3.1 Příspěvky na zřízení pracovních míst pro zdravotně postižené .....</i>	<i>38</i>

3.1.1	Rekvalifikace zdravotně postižených .....	39
3.2	<i>Příspěvky pro zaměstnavatele</i> .....	39
3.3	<i>Chráněná pracovní místa</i> .....	40
3.3.1	Příspěvek na provoz chráněného místa .....	42
3.3.2	Příspěvek na zaměstnávání zdravotně postižených .....	43
3.4	<i>Investiční pobídky</i> .....	45
3.5	<i>Veřejná obchodní soutěž</i> .....	46
3.6	<i>Daň z příjmů a zdravotně postižení</i> .....	47
3.6.1	Zdanění příjmů zaměstnance se zdravotním postižením .....	47
3.6.2	Zdanění příjmů zaměstnavatele .....	49
<b>4</b>	<b>Průzkum stavu zaměstnanosti</b> .....	<b>51</b>
4.1	<i>Metoda průzkumu</i> .....	51
4.2	<i>Vlastní šetření</i> .....	52
4.3	<i>Zpracování dat</i> .....	53
<b>5</b>	<b>Založení podnikatelského subjektu</b> .....	<b>62</b>
5.1	<i>Primární kroky při založení podniku</i> .....	62
5.2	<i>Podnikatelský záměr</i> .....	64
5.2.1	Informace o sociálním podniku a jeho strategiích .....	64
5.2.2	Popis podnikatelské aktivity a možnosti jejího vývoje .....	67
5.2.3	Vymezení trhu a analýza trhu .....	69
5.2.4	Marketingová strategie .....	70
5.2.5	SWOT analýza podnikatelské aktivity .....	72
5.2.6	Analýza rizik podniku .....	73
5.2.7	Výrobní plán podnikatelské aktivity .....	74
5.2.8	Principy sociálního podnikání v podniku .....	76
<b>6</b>	<b>Finanční plán a zdroje financování</b> .....	<b>79</b>



6.1	<i>Plán nákladů</i> .....	79
6.2	<i>Plán tržeb</i> .....	82
6.3	<i>Výkaz zisku a ztrát</i> .....	84
6.4	<i>Plánovaný výkaz cash-flow</i> .....	88
<b>7</b>	<b>Aplikace výhod pro zaměstnavatele</b> .....	<b>90</b>
7.1	<i>Příspěvek na podporu zaměstnávání zdravotně postižených</i> .....	91
7.2	<i>Daňová výhoda</i> .....	92
<b>8</b>	<b>Návrh řešení pro podnikatelské subjekty, které neplní povinný podíl</b> .....	<b>95</b>
	<b>Závěr</b> .....	<b>98</b>
	<b>Seznam použité literatury</b> .....	<b>101</b>
	<b>Seznam příloh</b> .....	<b>104</b>

## Seznam zkratek

ČSÚ	Český statistický úřad
DIČ	daňové identifikační číslo
CHPM	chráněné pracovní místo
IČO	identifikační číslo osoby
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
odst.	odstavec
OSSZ	Okresní správa sociálního zabezpečení
OSN	Organizace spojených národů
OZP	osoba se zdravotním postižením
TZP	těžší zdravotní postižení
ÚP	úřad práce
v. o. s.	veřejná obchodní společnost
ZP	zdravotní pojišťovna
ZP	zákoník práce
ZTP	zvlášť těžké postižení
ZTP/P	zvlášť těžké postižení s potřebou průvodce

## Seznam tabulek

<i>Tab. 1 Vstupní náklady podniku v Kč .....</i>	<i>79</i>
<i>Tab. 2 Náklady na provoz podniku 2014 v Kč.....</i>	<i>80</i>
<i>Tab. 3 Náklady na provoz podniku 2015 v Kč.....</i>	<i>81</i>
<i>Tab. 4 Náklady na provoz podniku 2016 v Kč.....</i>	<i>82</i>
<i>Tab. 5 Náklady na zaměstnance podniku v Kč .....</i>	<i>82</i>
<i>Tab. 6 Plánované tržby podniku v Kč .....</i>	<i>83</i>
<i>Tab. 7 Plánovaný výkaz zisku a ztrát 2014 v Kč .....</i>	<i>85</i>
<i>Tab. 8 Plánovaný výkaz zisku a ztrát 2015 v Kč .....</i>	<i>86</i>
<i>Tab. 9 Plánovaný výkaz zisku a ztrát v Kč .....</i>	<i>87</i>
<i>Tab. 10 Výkaz cash flow 2014 realistická varianta v Kč .....</i>	<i>89</i>
<i>Tab. 11 Náhradní plnění .....</i>	<i>95</i>

## Seznam obrázků

<i>Obr. 1 Věková struktura dotázaných .....</i>	<i>54</i>
<i>Obr. 2 Pohlaví .....</i>	<i>54</i>
<i>Obr. 3 Stupeň invalidity a průkaz ZTP/P či ZTP.....</i>	<i>55</i>
<i>Obr. 4 Současný stav zaměstnanosti .....</i>	<i>55</i>
<i>Obr. 5 Pracovní obor, pracovní zkušenost.....</i>	<i>56</i>
<i>Obr. 6 Počet odpracovaných let .....</i>	<i>57</i>
<i>Obr. 7 Pracovní úvazek.....</i>	<i>57</i>
<i>Obr. 8 Grafické zpracování otázek č. 10, 11 a 12 .....</i>	<i>58</i>
<i>Obr. 9 Evidence na ÚP .....</i>	<i>59</i>
<i>Obr. 10 Povědomí o sociálním podnikání.....</i>	<i>59</i>
<i>Obr. 11 Představa o platu .....</i>	<i>60</i>
<i>Obr. 12 Grafické vyjádření otázek č. 15 a 16.....</i>	<i>60</i>

# Úvod

Téma diplomové práce zaměstnávání osob se zdravotním postižením v podnikatelských subjektech si autor vybral z toho důvodu, že ho dané téma nesmírně zajímá a sám se pracovně v této oblasti pohybuje. Jedná se o téma, které se dotýká celé společnosti. V této práci by se chtěl autor zaměřit na základní problémy spojené s touto tematikou, vysvětlit co vlastně znamená pojem osoba zdravotně postižená. Cílem autora je zaměřit se na tuto problematiku z hlediska českého právního řádu v rámci naší legislativy, nikoliv porovnávat či popisovat stav v jiných zemích. Toto téma bude zpracováváno čistě pro účely zaměstnávání osob s postižením s ohledem na zaměstnavatele, které důležité náležitosti k tomu potřebují, jaké výhody jim z toho můžou plynout a naco by si měli z hlediska legislativy dávat pozor. Autor se nesnaží v této práci zabývat popisováním sociálních podpor osobám zdravotně postižených ze strany státu a úřadu práce, zabývá se tématem z hlediska zaměstnavatele a také se nesnaží jít do hloubky ohledně typů postižení, nároků na invalidní důchod, pobídek pro zdravotně postižené ze strany státu apod.

Povinnost zaměstnávat lidi se zdravotním postižením je dána ze zákona a firmy, které mají více než 25 zaměstnanců, musí vyčlenit pracovní místa pro tyto osoby. Pokud tak neučiní, jsou povinny přispívat do státního rozpočtu odvodem tzv. „invalidní“ daně. Mnoho firem má s tímto povinným plněním zaměstnávání osob se zdravotním postižením problém, což je další důvod, proč se autor rozhodl toto téma v diplomové práci zpracovat. Jedná se o téma aktuální, které musí firmy řešit a hledat vhodná řešení.

Cílem práce je seznámit širší veřejnost s problematikou zaměstnávání osob se zdravotním postižením z hlediska zaměstnavatelů, jak ze strany teoretických poznatků, tak z hlediska vlastního řešení této problematiky. Autor by rád otevřel cestu lidem, kteří o této problematice mají malé povědomí a pokusil se přispět k vysvětlení tohoto tématu přehlednou formou. Dalším cílem je ukázat možnosti zaměstnavatelům, kteří nevědí jak řešit situaci zaměstnávání osob s postižením a také lidem se zdravotním postižením, aby věděli, že existuje možnost jejich uplatnění na trhu práce.

Diplomová práce má dvě části, teoretickou a praktickou. V teoretické části se autor zabývá stručnou definicí zdravotně postižených osob. Budou zde popsány základní právní normy a zákony související se zaměstnáváním těchto osob, zejména zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. a zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Budou zde uvedena práva a povinnosti plynoucí pro zaměstnavatele, výhody, které zaměstnávání zdravotně postižených přináší, možnost čerpání příspěvků na zřízení chráněného pracovního místa, příspěvků na provoz chráněného místa, příspěvků na zaměstnávání osob zdravotně postižených na chráněných místech, daňové výhody apod. V teoretické části práce bude převážně využita metoda analýzy, syntézy, literární rešerše z dostupných informačních a legislativních zdrojů.

V praktické části se autor bude zaměřovat na výzkum stavu zaměstnanosti osob zdravotně postižených v regionu Mladoboleslavsko a okolí s důrazem na otázky, které vzejdou s teoretických poznatků této práce. Průzkum bude prováděn pomocí kvalitativního výzkumu metodou dotazníkového šetření v kombinaci s osobním dotazováním s návazností na podnikatelský záměr v další kapitole praktické části. Podnikatelský záměr se bude snažit popsat vznik sociálního podniku, který bude vycházet z principů, které berou ohled na možnosti zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Bude zde sestaven podnikatelský plán a nastíněna struktura tohoto podnikání s ekonomickým výstupem a popsání konkrétních výhod pro tento podnikatelský záměr. V poslední kapitole bude navržena možnost řešení neplnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením pro ostání zaměstnavatele na základě poznatků z teoretické části.

Hlavním cílem této práce je tedy vznik nového podnikatelského subjektu, který bude zaměstnávat více než 50 % osob se zdravotním postižením na základě průzkumu stavu zaměstnanosti v regionu Mladoboleslavsko a navržení možnosti, jak řešit povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením pro firmy, které ho neplní.

# 1 Definice osob se zdravotním postižením

Definovat pojem osoby se zdravotním postižením (dále OZP) není vůbec lehké z důvodu, že se nejedná o jednotnou skupinu osob. Skupina je tvořena jednotlivci s různými typy fyzického, mentálního, nebo smyslového postižení. V současnosti se za osobu zdravotně postiženou uznávají i jedinci s psychickou poruchou. U jedné osoby může docházet i ke kombinaci dvou či dokonce více druhů zdravotního postižení.<sup>1</sup>

OZP lze definovat dle různých směrnic a dokumentů v mezinárodním a českém měřítku. Co se týče mezinárodního vymezení pojmu OZP, může se jednat o dokumenty Mezinárodní organizace práce, zejména doporučení č. 99 o pracovní rehabilitaci OZP. Dále pak pojem OZP dle Světové zdravotnické organizace, dle dokumentů Organizace spojených národů (dále jen OSN), dokumentů Rady Evropy atd. Tyto dokumenty jsou zde uvedeny pro příklad, že téma je celosvětově sledováno a je zde snaha o ochranu práv OZP ve všech oblastech života. K účelu této diplomové práce bude zvolena definice OZP dle právního řádu České republiky a rozdělení OZP dle stupňů invalidity.

## 1.1 Vymezení pojmu osob zdravotně postižených

Dle § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti „*Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními*

*a) ve třetím stupni (dále jen "osoby s těžším zdravotním postižením"), nebo b) v prvním nebo druhém stupni.*“<sup>2</sup>

Skutečnost, že je osobou se zdravotním postižením podle odstavce 2, musí doložit fyzická osoba posudkem nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> KOMENDOVIÁ, J. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 1. vyd. Ostrava-Přívoz: Key Publishing, 2009, s. 14. ISBN 978- 80-7418- 022- 4.

<sup>2</sup> Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. [online]. [vid. 2013-2-20, 14: 52]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast3.aspx> .

Do data 1. 1. 2012 se používal ještě jeden termín osoba zdravotně znevýhodněná. O tom zda je osoba zdravotně znevýhodněná rozhodoval úřad práce. Od roku 2012 došlo k úpravě zákona o zaměstnanosti. „Od 1. 1. 2012 již není Úřadu práce ČR umožněno vydávat rozhodnutí o uznání osobou zdravotně znevýhodněnou. Dle přechodných ustanovení zákona o zaměstnanosti platí rozhodnutí o uznání osobou zdravotně znevýhodněnou vydaná do 1. 1. 2012 po dobu, na kterou byla vydána, nejdéle však do 1. 1. 2015. Po dobu platnosti těchto rozhodnutí budou osoby zdravotně znevýhodněné považovány pro účely zaměstnanosti za osoby se zdravotním postižením podle § 67 odst. 2 písm. b) zákona o zaměstnanosti, ve znění účinném od 1. 1. 2012.“<sup>4</sup>

### 1.1.1 Invalidita třetího stupně

„Disability is a more komplex koncept than employment, and there are a number of definitians thereof. According to Andrew J. Houtenville , disability is a controversial koncept to define and measure.“ (Invalidita je mnohem složitější pojem než zaměstnanost, existuje více definic. Podle Andrewa J. Houtenville, invalidita je pojem, který je těžké definovat a měřit (hodnotit).<sup>5</sup>

Jak lze charakterizovat invaliditu? „Invaliditou lze rozumět sociální stav občana, který vyjadřuje míru poklesu schopnosti soustavné výdělečné činnosti v důsledku dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.“<sup>6</sup> Je to dlouhodobá ztráta schopnosti výkonu výdělečné činnosti zapříčiněná nepříznivým zdravotním stavem dlouhodobého nebo trvalého charakteru, jež má dopad na ekonomickou a profesní situaci postiženého. Pro invaliditu třetího stupně se používá termín **osoba s těžším zdravotním postižením**. Dle zákona

---

<sup>3</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti [online]. [vid. 2013- 2-20, 14: 52]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast3.aspx>.

<sup>4</sup> PORTÁL MPSV, *Definice osob se zdravotním postižením* [online], strana naposledy edit. 23. 1. 2012 [vid. 2013-02-24-11-18, 17:52]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/definiceozp>.

<sup>5</sup> BARNOW, Burt. S.. The employment rate of people with disabilities. *Monthly Labor Review*, 2008, vol. 131, iss.11, p. 46. ISSN 0098-1818. Také dostupné komerčně z: <http://proquest.umi.com>.

<sup>6</sup> RYBA, J., et al. *Zákon o důchodovém pojištění a předpisy související*. 1. vyd. Praha: Orac , 1995, s. 48. ISBN 80-901938-0-3.



č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění se za invaliditu třetího stupně považuje zdravotní stav, kdy poklesla schopnost soustavné výdělečné činnosti nejméně o 70%.<sup>7</sup>

Pojem soustavná výdělečná činnost vymezuje vyhláška č. 284/1995 Sb. Je to činnost vykonávaná tak, že výdělek z ní je stálým zdrojem příjmu, a to i když tato činnost nezakládá účast na důchodovém pojištění. Samotné posouzení procentní míry poklesu schopnosti soustavné výdělečné činnosti je věc odborné medicínské záležitosti. Tyto procentní míry jsou uvedeny v příloze č. 2 vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen MPSV) č. 284/1995 Sb.<sup>8</sup>

Příloha se skládá z kapitol, které se člení dle typu onemocnění či poruch tak, že zahrnují např. infekční nemoci, poruchy nervového systému atd.

### 1.1.2 Invalidita prvního a druhého stupně

Pro invaliditu prvního a druhého stupně se používá termín **osoba se zdravotním postižením**. Těmito osobami jsou všechny osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení uznány podle zákona o důchodovém pojištění, ve znění účinném od 1. 1. 2010, invalidními v prvním a druhém stupni a také osoby, které byly do 1. 1. 2012 považovány za osoby částečně invalidní. Tento termín byl upraven novelou zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti na invaliditu prvního a druhého stupně. Dle § 39 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění je pojištěnec invalidní, *„jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nastal pokles jeho pracovní schopnosti nejméně o 35 % a jestliže pracovní schopnost pojištěnce poklesla*

*a) nejméně o 35 %, avšak nejvíce o 49 %, jedná se o invaliditu prvního stupně,*

*b) nejméně o 50 %, avšak nejvíce o 69 %, jedná se o invaliditu druhého stupně.“<sup>9</sup>*

---

<sup>7</sup> § 39 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>8</sup> KOMENDOVÁ, J. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 1. vyd. Ostrava-Přívoz: Key Publishing, 2009, s. 86 - 94. ISBN 978- 80-7418-022-4.

<sup>9</sup> § 39 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

## 1.2 Zákaz diskriminace na základě zdravotního postižení

Pro osoby se zdravotním postižením je při výkonu pracovní činnosti nesmírně důležité, aby bylo dodržováno právo na rovné zacházení a nebyla na pracovišti diskriminace díky postižení. Mohou být také vystaveny tzv. dvojí diskriminaci, pokud patří i k nějaké jiné ohrožené skupině. Může se tak stát u žen, kdy mohou být vystaveny genderové diskriminaci, tak diskriminaci na základě zdravotního postižení. Dalším příkladem můžou být starší lidé, kteří sami o sobě mají stíženou situaci na trhu práce a větší riziko zdravotních potíží.<sup>10</sup>

Zákaz diskriminace z důvodu zdravotního postižení byl upraven na mezinárodní i vnitrostátní úrovni později než zákaz diskriminace pohlaví, ras, náboženského vyznání apod. Zdravotní postižení má svá specifika vůči dodržení zásady rovnosti. Nestačí pouze držet se doporučeného jednání, ale někdy je třeba učinit opatření k tomu, aby OZP měli přístup k zaměstnání. Může se jednat o úpravu pracovních podmínek, zejména bezbariérové vstupy, dodržení hygienických postupů apod.<sup>11</sup>

V této práci budou uvedeny základní prameny zákonů a způsob zanesení diskriminace OZP do příslušných zákonů, které budou sloužit k základní orientaci v právním prostředí, spojeného s touto problematikou.

### 1.2.1 Ústavní základ práva na rovné zacházení a zákazu diskriminace

*„Listina základních práv svobod, která je součástí ústavního pořádku České republiky, vychází z nedotknutelnosti a univerzálního charakteru přirozených lidských práv.*

---

<sup>10</sup> KOMENDOVÁ, J. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 1. vyd. Ostrava-Prívov: Key Publishing, 2009, s. 113. ISBN 978-80-7418-022- 4.

<sup>11</sup> Tamtéž, s. 113.

*V souladu s tímto pojetím stát lidská práva pouze uznává, prohlašuje a potvrzuje jejich nezczizitelnost a nezrušitelnost.*“<sup>12</sup>

Z hlediska ústavního základu pro rovné zacházení je ustanovení čl. 3 odstavec (dále jen odst.) 1 Listiny základních práv a svobod, dle kterého se základní práva a svobody zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry atd. Listina jako taková neuvádí mezi diskriminaci zdravotní postižení, ale diskriminace zde uvedené dávají demonstrativní základ k odvození zaručení základních práv a svobod i osobám se zdravotním postižením. Ale přesto nedávají přímou podstatu nediskriminace pro oblast pracovněprávních vztahů. Velmi problematický je vztah k právu na uspokojivé pracovní podmínky a právu na spravedlivou odměnu za práci. Podrobněji by měl právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace provádět zákon.<sup>13</sup>

### **1.2.2 Zákaz diskriminace podle zákona o zaměstnanosti**

Zákaz diskriminace z důvodu zdravotního postižení upravuje zákon o zaměstnanosti. Podle § 4 odst. 1 určuje účastníkům právních vztahů upravených zákonem o zaměstnanosti, což jsou konkrétně MPSV, úřady práce, zaměstnavatelé, právnické a fyzické osoby vykonávající činnost dle zákona o zaměstnanosti, povinnost dodržovat rovné zacházení se všemi osobami, které uplatňují právo na zaměstnání. Je zakázána přímá i nepřímá diskriminace. Zákon uznává jako diskriminační krátkodobé, dlouhodobé či trvalé poruchy zdraví. V ustanoveních § 4 odst. 5 a 6 definuje zákon přímou a nepřímou diskriminaci. Příkladem nepřímé diskriminace může být dle tohoto zákona opomenutí přijmout opatření, která jsou nezbytná, aby fyzická osoba se zdravotním postižením měla přístup k zaměstnání.<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> VYSOKAJOVÁ, M. *Hospodářská, sociální, kulturní práva a zdravotně postižení*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2000, s. 75. ISBN 80-246-0057-9.

<sup>13</sup> KOMENDOVÁ, J. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 1. vyd. Ostrava-Přívoz: Key Publishing, 2009, s. 113. ISBN 978-80-7418- 022- 4.

<sup>14</sup> KOMENDOVÁ, J. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 1. Vyd. Ostrava-Přívoz: Key Publishing, 2009, s. 114 - 115. ISBN 978-80-7418-022- 4.

Zákon o zaměstnanosti nám také vymezuje situace, kdy se o diskriminaci z důvodu zdravotního postižení nejedná. Dle § 4 odst. 3 se nepovažuje diskriminací rozdílné zacházení, pokud to plyne z povahy zaměstnání. Dále ustanovení § 4 odst. 4 se také nepovažuje za diskriminaci opatření zákonná, jejímž cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody, které plynou ze zdravotního postižení. Výslovně opatření dle § 8 odst. 1 písm. c).

Zákon o zaměstnanosti v ustanovení § 4 odst. 10 upravuje právní možnosti ochrany před diskriminací. Pokud dojde při uplatňování práva na zaměstnání k porušení práv plynoucích z rovného zacházení nebo k diskriminaci, může se fyzická osoba domáhat,

- a) aby bylo od takového porušování upuštěno,
- b) aby byly odstraněny následky porušování,
- c) aby jí bylo dáno přiměřené zadostiučinění.<sup>15</sup>

Pokud by došlo ke snížení důstojnosti, má fyzická osoba právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích. Výši úhrady určí soud. Porušení zákazu diskriminace se považuje za přestupek nebo správní delikt. Může být uložena pokuta až ve výši 1 000 000 Kč.

### **1.2.3 Zákaz diskriminace z důvodu zdravotního postižení podle zákoníku práce**

Zákaz diskriminace zdravotně postižených je zde upravován v souvislosti se samotným výkonem práce a to především v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, který ustanovením § 13 odst. 2 udává zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace mezi základní principy pracovněprávních vztahů. Dále to rozvádí Hlava IV. části první zákoníku práce. Dle § 16 odst. 1 jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi

---

<sup>15</sup> KOMENDOVÁ, J. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 1. vyd. Ostrava-Prívov: Key Publishing, 2009, s. 115- 116. ISBN 978 -80-7418- 022- 4.

zaměstnanci, pokud se jedná o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.<sup>16</sup>

Za diskriminaci se dle § 16 odst. 3 zákoníku práce nepovažuje rozdílné zacházení, když z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce. Účel a požadavek pro tuto výjimku musí být oprávněný. Zákoník práce upravuje zákaz diskriminace neúplně, neboť počítá ještě se zákonem o rovném zacházení, neboli antidiskriminačním zákonu. Dalším nedostatkem je nevymezení antidiskriminačních důvodů. Ideální by bylo, pokud by byly důvody vymezeny taxativně. Posledním nedostatkem zákazu diskriminace dle zákoníku práce je nevymezení právních prostředků ochrany proti diskriminaci OZP. Opět zde odkazuje na antidiskriminační zákon, který tento problém vymezuje v § 10.

### 1.3 Právní úprava zaměstnávání zdravotně postižených občanů

V této kapitole bude stručně formulován přehled zákonů, vyhlášek a nařízení, které se zabývají právní úpravou zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Pro pracovněprávní ochranu OZP a jejich zaměstnávání se používá specifická terminologie. Problematikou zaměstnávání těchto občanů se zabývá několik právních předpisů, u nichž každý zákon postihuje specifickou část problematiky.<sup>17</sup>

- **Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,** v § 67 až 84 a § 113. Jsou zde formulovány definice OZP, povinnosti zaměstnavatelů vůči OZP při jejich zaměstnávání, zejména okolnosti spojené s vytvářením pracovních míst a povinného podílu na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele.

---

<sup>16</sup> KOMENDOVÁ, J. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 1. vyd. Ostrava-Prívov: Key Publishing, 2009, s. 115- 116. ISBN 978 -80-7418- 022- 4.

<sup>17</sup> STEINICHOVÁ, L. *Zaměstnávání občanů se změněnou pracovní schopností*. 1. vyd. Praha: Pragoeduca, 2009, s. 8. ISBN 80-85856-96-4.

- **Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů**, v § 15, § 16, § 41, § 58, § 103, § 112, § 237, § 351 až § 362, který obsahuje práva a všechny povinnosti zaměstnavatelů především při vzniku, změně a zániku pracovněprávních vztahů.
- **Zákon o daních z příjmů – zákon č. 586/1992 Sb.**, v § 6, § 24 odst. 2 písm. zm), § 35, § 35ba odst. 1 písm. a), c), d) a e), § 38h a násl. Zákona o daních z příjmů.
- **Daňový řád – zákon č. 280/2009 Sb.**, v § 146.
- **Zákon o důchodovém pojištění – zákon č. 155/1995 Sb.**, v § 5 odst. 1 písm. o) a § 39 odst. 4 písm. f).
- **Zákon o nemocenském pojištění – zákon č. 187/2006 Sb.**
- **Zákon o státní kontrole – zákon č. 552/1991 Sb.**, v § 15.
- **Zákon o veřejných zakázkách – č. 137/2006 Sb.**
- **Zákon o organizaci provádění sociálního zabezpečení – zákon č. 582/1991 Sb.**
- **Zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti – zákon č. 589/1992 Sb.**, v § 36 písm. r).
- **Zákon o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění – zákon č. 592/1992 Sb.**, v § 7 odst.
- **Zákon o specifických zdravotních službách – zákon č. 373/2011 Sb.**, v § 53, § 55, § 56.
- **Zákon o investičních pobídkách – zákon č. 72/2000 Sb.**, v § 3 odst. 1.
- **Správní řád – zákon č. 500/2004 Sb.**, § 28, § 38, § 44.
- **Zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele – zákon č. 118/2000 Sb.**
- **Zákon o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů – zákon č. 48/1997 Sb.**, v § 3 odst. 8 zákona o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění.
- **Zákon o státní sociální podpoře – zákon č. 117/1995 Sb.**
- **Nařízení vlády č. 567/2006 Sb.**, o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

- **§ 1 nařízení vlády č. 515/2004 Sb.**, o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek.
- **Vyhláška č. 560/2006 Sb.**, o účasti státního rozpočtu na financování programů reprodukce majetku.
- **Vyhláška č. 518/2004 Sb.**, kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.
- **§ 3 odst. 2 vyhlášky č. 519/2004 Sb.**, o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců.
- **Vyhláška č. 176/2009 Sb.**, kterou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení.
- **Vyhláška č. 52/2008 Sb.**, kterou se stanoví zásady a termíny finančního vypořádání vztahů se státním rozpočtem, státními finančními aktivy nebo národním fondem.

## 2 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením je velmi důležitou součástí vyspělé společnosti. Povinnost zaměstnávat OZP ukládá zákon o zaměstnanosti v § 81, dle kterého má každý zaměstnavatel s více než 25 přepočtenými zaměstnanci povinnost tyto osoby zaměstnávat. OZP se na trhu práce mnohem hůře z hlediska uplatnění prosazují, protože zaměstnavatelé dávají přednost osobám bez zdravotního omezení. Díky zákonům je tento problém částečně vyřešen povinným podílem zaměstnávání OZP a zákazem diskriminace těchto osob z důvodu jejich postižení.

Tyto osoby mají stíženou situaci hledání práce nejen z hlediska zdravotního, ale také jim často chybí i odborná kvalifikace. *„Přesto je velmi důležité je integrovat do společnosti a na trh práce. V tržní společnosti, která hodnotí své občany podle toho, zda a jak přispívají ke společnému „blahobytu“ hlavně ekonomickému, má zaměstnaný postižený člověk, který odvádí daně, platí zdravotní a sociální pojištění, tedy přispívá do státní pokladny, větší šanci, zařadit se či respektive být počítán mezi „ty normální““<sup>18</sup>*

Existuje mnoho překážek při začlenění postižených lidí na trh práce. Jedná se o již zmíněnou neadekvátní kvalifikaci, předsudky vůči postiženým, příliš málo informací o OZP ze strany zaměstnavatelů nebo také málo poradenských služeb pro podniky.<sup>19</sup>

Uplatnění člověka na trhu práce je dále podmíněné řadou charakteristik (věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví), které vyčleňují tyto skupiny k většímu riziku ztráty práce a předurčují je k dlouhodobé nezaměstnanosti. Tyto skupiny jsou vystaveny riziku opakované nezaměstnanosti a většinou nacházejí uplatnění spíše na sekundárním trhu práce nebo na méně placených pracích s nejistou budoucností. Je zřejmé, že především

---

<sup>18</sup> PROCHÁZKOVÁ, L. *Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce*. 1. vyd. Brno: MSD, 2009, s. 42. ISBN 978-80-7392-094-4.

<sup>19</sup> PROCHÁZKOVÁ, L. *Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce*. 1. vyd. Brno: MSD, 2009, s. 44. ISBN 978-80-7392-094-4.



na tyto skupiny musí být zaměřena politika zaměstnanosti. U OZP vystupují do popředí nejen ekonomické, sociální a psychické problémy, ale zejména i pocit ztráty lidské důstojnosti. Doba jejich evidence na úřadech práce převyšuje několikanásobně dobu evidence zdravých jedinců.<sup>20</sup>

Employment can help people develop a variety of skills that are useful not only in the workplace but in other areas of life (Zaměstnání může pomoci lidem rozvinout rozmanitost dovedností, které jsou užitečné nejen v práci ale i v dalších oblastech života)<sup>21</sup>

## 2.1 Zaměstnávání zdravotně postižených dle zákoníku práce

*„Občané se zdravotním postižením mají v pracovním procesu stejná práva a povinnosti jako ostatní pracovníci. Zákoník práce však v několika ustanoveních tyto zaměstnance s ohledem na jejich zdravotní stav a sociální postavení zvýhodňuje. Rozhodnutí o tom, že občan je zdravotně postižený, neznamena, že nemůže pracovat. Jde jen o omezení s ohledem na zdravotní stav. K uzavření pracovního poměru však musí mít zdravotně postižený občan způsobilost k právům a povinnostem a k právním úkonům.“<sup>22</sup>*

Před nástupem do zaměstnání bude zaměstnavatel požadovat vstupní zdravotní prohlídku, která by měla být uskutečněna ještě před vstupem do zaměstnání. Pokud se osoba žádající o práci, nepodrobí prohlídce, může být považována za zdravotně nezpůsobilou pro výkon pracovní činnosti. Pokud zaměstnavatel nemá toto potvrzení a přesto takovou osobu přijme do pracovního poměru, hrozí mu sankce od Inspektorátu práce. Vstupní lékařskou prohlídku nehradí žádná zdravotní pojišťovna, ale sám uchazeč o zaměstnání.

---

<sup>20</sup> BUCHTOVÁ, B., et al. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002, s. 109 - 113. ISBN 80-247-9006-8.

<sup>21</sup> SCHUR, L. The difference a job makes : the effects of employment among people with disabilities. *Journal of Economic Issues*, 2002, vol. 36, iss. 2, p. 38. ISSN 0021-3624. Také dostupné komerčně z: <http://proquest.umi.com>.

<sup>22</sup> ČERVINKA, T., et al. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. Olomouc: ANAG, 2012, s. 18. ISBN 978-80-7263-529-0.

Zaměstnavatel ji ale může zaměstnanci zpětně proplatit. Zaměstnavatel musí mít uzavřenou pracovní smlouvu u poskytovatele pracovnělékařských služeb.

### **2.1.1 Převedení na jinou práci s ohledem na zdravotní stav zaměstnance**

Pokud podle posudku lékaře není zaměstnanec způsobilý konat svou stávající práci, je zaměstnavatel povinen dle § 41 zákoníku práce převést zaměstnance na jinou vhodnou práci. Vhodná práce by měla odpovídat zdravotnímu stavu zaměstnance. Posudek musí vyloženě konstatovat, že zaměstnanec nesmí vykonávat stávající práci. Zaměstnavatel může zaměstnance převést na jinou práci i bez jeho souhlasu. V případě posudku, který pouze nedoporučuje vykonávat danou činnost, může vykonávat činnost za zvláštních podmínek. V případě, že žádá zaměstnanec o převedení sám, může mu to být umožněno, až to dovolí provozní možnosti zaměstnavatele. Zaměstnavatel je povinen, předem zaměstnanci oznámit důvody převedení na jinou práci. V souladu s § 103 zákoníku práce nesmí zaměstnavatel připustit výkon takové práce, která neodpovídá zdravotní způsobilosti a schopnostem zaměstnance.

Pro OZP je zaměstnavatel povinný zajistit na svůj náklad potřebnou úpravu pracovních podmínek, úpravu pracoviště, zaučení zaměstnanců, zřízení chráněných pracovních míst zaškolení a stále dbát na zvyšování kvalifikace při výkonu jejich pravidelné činnosti v zaměstnání.<sup>23</sup>

V případě, že zaměstnanec není převeden do 15 dnů ode dne, kdy předložil lékařský posudek nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, nemůže nadále vykonávat práci z důvodu vážného ohrožení na zdraví a může okamžitě zrušit pracovní poměr podle § 56 zákoníku práce. Náleží mu pak náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrné mzdy nebo platu, který odpovídá délce výpovědní doby. V jiném případě mu náhrada mzdy náleží

---

<sup>23</sup> ČERVINKA, T., et al. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. 5. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, s. 18. ISBN 978-80-7263-529-0.

i při okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnancem z důvodu nevyplácení mzdy, její náhrady apod. do 15 dnů po uplynutí jejich splatnosti. Pokud jsou u zaměstnavatele odborové organizace, musí je zaměstnavatel informovat o opatřeních k vytvoření podmínek pro zaměstnávání OZP.<sup>24</sup>

### **2.1.2 Vznik a skončení pracovního poměru s osobami se zdravotním postižením**

Pracovní poměr nebo dohoda o pracích konaných mimo pracovní poměr vzniká stejným způsobem jako u ostatních zaměstnanců. Je založen **písemnou pracovní smlouvou**. Ukončení probíhá bez souhlasu úřadu práce (dále jen ÚP), tato dřívější povinnost již odpadla. Zrušit pracovní poměr ve zkušební době můžou obě strany. Dle § 66 odst. 1 zákoníku práce však zaměstnavatel nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době trvání dočasné pracovní neschopnosti. Končí-li pracovní poměr výpovědí, dohodou, ÚP se k tomu nevyjadřuje. Ani při okamžitém zrušení dle § 55 zákoníku práce (dále jen ZP). Okamžitě lze zrušit poměr např. při závažném porušení právních předpisů vztahujících se k dané činnosti.

U dohod konaných mimo pracovní poměr není také třeba souhlasu ÚP. Výpovědní doba u dohody o pracovní činnosti trvá 15 dní.

Při ukončení pracovního poměru, dohod o pracovní činnosti a také u dohod o provedení práce vystaví zaměstnavatel **potvrzení o zaměstnání**, tzv. zápočtový list. Zákon o zaměstnanosti dle důvodu ukončení pracovního poměru rozhoduje o přiznání či nepřiznání podpory v nezaměstnanosti. Pokud zaměstnanec ukončí pracovněprávní vztah z důvodu porušení právních předpisů zvláště hrubým způsobem, nemá nárok na podporu

---

<sup>24</sup> ČERVINKA, T., et al. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. 5. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, s. 18 - 19. ISBN 978- 80-7263- 52-0.

v nezaměstnanosti, podobně jako uchazeč, který v posledních 6 měsících před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání opakovaně sám ukončil zaměstnání zprostředkované ÚP.

### **2.1.3 Odměňování zaměstnanců se zdravotním postižením**

Podle nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě je dána minimální mzda 8 000 Kč měsíčně. Pokud je pracovní doba 40 hodin týdně činí minimální mzda 48, 10 Kč na hodinu a je úměrně snižována s délkou pracovního úvazku daného zaměstnance. Minimální mzda pro zaměstnance, který požívá invalidní důchod prvního nebo druhého stupně byla do konce roku 2012 75 % základní částky, tj. 36, 10 Kč na hodinu. U poživatelů invalidního důchodu třetího stupně činí 50 % základní částky, tj. 24, 10 Kč na hodinu. Od roku 2013 již tyto nižší sazby pro poživatele důchodu neplatí a vychází se z celé částky 8 000 Kč. Zaměstnavatel je povinen doplatit zaměstnance do výše minimální mzdy, ať už je jeho výkonnost nižší z důvodu zdravotního postižení či nikoliv.<sup>25</sup>

Do mzdy se nezahrnují odstupné, náhrady mzdy, cestovní náhrady, příplatky za práci v sobotu a neděli, za práci přesčas, za práci v noci a ve svátek příplatky za práci ve ztíženém a škodlivém prostředí. Dodržování minimálních mzdových tarifů kontrolují inspektoráty práce právě zejména u OZP. Zaměstnavatel nemůže používat při odměňování způsoby, u kterých jsou zaměstnanci vystaveni zvýšenému riziku úrazů a jejichž použití by ohrožovalo bezpečnost a zdraví zaměstnanců. Úřady práce v případě pochybností kontrolují u zaměstnavatelů průměrný čistý měsíční výdělek, ze kterého je získávána podpora v nezaměstnanosti.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> ČERVINKA, T., et al. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. 5. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, s. 24.  
ISBN 978-80-7263-529-0.

<sup>26</sup> Tamtéž, s. 24.

## 2.2 Práva a povinnosti zaměstnavatele při zaměstnávání osob zdravotně postižených

Zaměstnávat osoby se zdravotním postižením má povinnost každý zaměstnavatel, který zaměstnává v průměrném ročním přepočteném počtu více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru. Podíl činí 4% a zaměstnavatelé ho musí splnit těmito možnostmi:

- **odvodem do státního rozpočtu,**
- **zaměstnáváním v pracovním poměru,**
- **odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více jak 50 % zaměstnanců, kteří jsou OZP, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům, nebo odebíráním výrobků či služeb od OZP, které jsou samostatně výdělečně činné a nezaměstnávají žádné zaměstnance nebo zadáváním zakázek těmto osobám.**<sup>27</sup>

Pokud by chtěla firma zaměstnat a **najít zaměstnance se zdravotním postižením**, který by mohl vykonávat práci ve firmě, může zkontaktovat neziskové organizace, které se zaměřují na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Další možností je také oslovit ÚP se žádostí o pomoc při zprostředkování zaměstnance z řad uchazečů registrovaných na ÚP.<sup>28</sup>

**Zaměstnavatelé jsou dále povinni** (§ 80 Zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.), v úplném znění:

- rozšiřovat podle svých podmínek a ve spolupráci s lékařem závodní preventivní péče možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením **individuálním přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek a vyhrazováním pracovních míst** pro osoby se zdravotním postižením,

---

<sup>27</sup> LIGA VOZÍČKÁŘŮ – INFORMAČNÍ PORTÁL, *Práva a povinnosti zaměstnavatele při zaměstnávání osob se zdravotním postižením* [online]. [vid. 2013-02-27, 12:22]. Dostupné z: <http://ligavozick.skynet.cz/ip/prace.php?oblast=9000030>.

<sup>28</sup> Tamtéž.

- spolupracovat s ÚP při zajišťování pracovní rehabilitace,
- vést evidenci zaměstnávaných osob se zdravotním postižením,
- vést evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením.<sup>29</sup>

Zaměstnavatelé mají také kromě povinností svá práva (§ 79 Zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., v úplném znění) a jsou oprávněni požadovat od ÚP:

- informace a poradenství ohledně otázek spojených se zaměstnáváním OZP,
- součinnost při vyhrazování pracovních míst pro OZP,
- spolupráci při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro OZP,
- spolupráci při vytváření vhodných pracovních míst pro OZP.<sup>30</sup>

### 2.2.1 Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců a povinný podíl

*„Do průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců se započítávají pouze zaměstnanci v pracovním poměru. Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se zjišťuje jako podíl celkového počtu skutečně odpracovaných hodin těmito zaměstnanci v daném kalendářním roce, zvýšeného o neodpracované hodiny“<sup>31</sup> a celkového fondu pracovní doby bez svátků, který připadá na jednoho zaměstnance v daném kalendářním roce dle jeho stanovené týdenní pracovní doby. Nepočítají se hodiny pracovní neschopnosti, do kterých nejsou počítány dávky nemocenského pojištění, mateřská dovolená a nevyčerpaná proplacená dovolená.*

V roce 2012 činil fond pracovní doby 2 016 hodin při 8hodinové pracovní době. Při dvousměnném provozu to bylo 1 953 hodin, a při třisměnném 1 890 hodin.

---

<sup>29</sup> LIGA VOZÍČKÁŘŮ – INFORMAČNÍ PORTÁL, *Práva a povinnosti zaměstnavatele při zaměstnávání osob se zdravotním postižením* [online]. [vid. 2013-02-27, 12:22]. Dostupné z: <http://ligavozick.skynet.cz/ip/prace.php?oblast=9000030>.

<sup>30</sup> Tamtéž.

<sup>31</sup> § 15 část čtvrtá vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

### **Příklad:**

Všichni zaměstnanci odpracovali 175 905 hodin při 8hodinové pracovní době a ročním fondu pracovní doby (v roce 2011) 2 024 hodin. Průměrný roční přepočtený stav se vypočte:  $175\,905 : 2\,024 = 86,91$ . **Povinný podíl činí 4 % z těchto přepočtených zaměstnanců, což se rovná hodnotě 3,48. Zaměstnavatel má povinnost zaměstnávat 3,48 OZP.**<sup>32</sup>

*„Provozuje-li zaměstnavatel svou činnost pouze po část kalendářního roku, použije se při zjišťování průměrného přepočteného počtu zaměstnanců celková stanovená pracovní doba bez svátků připadající na jednoho zaměstnance pracujícího po stanovenou týdenní pracovní dobu v těch měsících, ve kterých zaměstnavatel činnost vykonával. Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se zjišťuje jako součet průměrných přepočtených počtů zaměstnanců pracujících v jednotlivých pracovních režimech.“<sup>33</sup> „Z průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců zjištěného podle § 15 se stanoví povinný podíl zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením.“<sup>34</sup>*

*„Pro účely plnění povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením podle § 81 odst. 2 písm. a) zákona se průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením, zjišťuje způsobem uvedeným v § 15; každý zaměstnanec, který je osobou s těžším zdravotním postižením, se započítává třikrát.“<sup>35</sup>*

### **Příklad:**

Zaměstnavatel zaměstnává v pracovním poměru dva důchodce, kteří jsou ve třetím stupni invalidity a kteří odpracovali 3 401 hodin. Roční fond pracovní doby je 2 024 hodin.

---

<sup>32</sup> ČERVINKA, T., et al. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. 5. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, s. 26. ISBN 978-80-7263-529-0.

<sup>33</sup> § 15 část čtvrtá vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>34</sup> § 16 část čtvrtá vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>35</sup> § 17 část čtvrtá vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Výpočet:  $(3401 : 2024) \times 3 = 1,68 \times 3 = 5,04$

**Zaměstnavatel si díky zaměstnávání těchto důchodců započte plnění za 5,04 zaměstnanců se zdravotním postižením.<sup>36</sup>**

## 2.2.2 Náhradní plnění

*„Náhradní plnění je jeden ze tří způsobů jak dodržet zákonem určené zaměstnávání osob se zdravotním postižením (OZP) v povinném podílu 4% k celkovému počtu zaměstnanců. § 81 novelizovaného zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. platí pro všechny firmy a zaměstnavatele s více než 25 zaměstnanci, a to i pro instituce, které jsou organizační složkou státu.“<sup>37</sup>*

V zákoně o zaměstnanosti § 81 odst. 3 je zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % OZP, **nově stanoven limit** pro poskytování výrobků, služeb nebo pro plnění zadaných zakázek pro účely plnění povinného podílu OZP. Limit je 36násobkem průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením zaměstnaného v předchozím kalendářním roce. Např. v roce 2011 byla průměrná mzda za první až třetí čtvrtletí **23 726 Kč**, a 36násobek tedy činil **854 136 Kč**. Pokud tedy bude za rok 2012 **deset** přepočtených zaměstnanců, limit bude **8 541 360 Kč**. Zaměstnavatel si bude muset vést přesnou evidenci zakázek a nad limit daný 36násobkem již nebude moci potvrzovat **žádné další částky pro účely započtení v náhradním plnění**. Pro účely limitu uvedeného v § 81 odst. 3 zákona o zaměstnanosti se při zjišťování průměrného ročního přepočteného počtu OZP **nezapočítávají osoby s těžším zdravotním postižením třikrát**.

---

<sup>36</sup> ČERVINKA, T., et al. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. 5. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, s. 27. ISBN 978-80-7263-529-0.

<sup>37</sup> Náhradní Plnění. In: *Wikipedia: otevřená encyklopedie* [online]. Los Angeles (California) : Wikimedia Foundation, 2001 -, strana naposledy edit. 2013- 11 – 16, 9:36 [vid. 2013-02-28, 12:45]. Česká verze. Dostupné z: [http://http://cs.wikipedia.org/wiki/Náhradní\\_plnění](http://http://cs.wikipedia.org/wiki/Náhradní_plnění).



Jak již bylo uvedeno dříve, limit se odvíjí od násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením **zaměstnaného v předchozím kalendářním roce**.

**Pokud zaměstnavatel** v předchozím kalendářním roce nezaměstnal žádnou osobu se zdravotním postižením, nebo v případě, že v daném kalendářním roce **nově vznikl, nemůže** v tomto roce pro účely plnění povinného podílu zaměstnávaných OZP poskytovat výrobky nebo služby nebo plnit zadané zakázky. Nově vznikající zaměstnavatelé zaměstnávající více než 50% osob se zdravotním postižením budou Úřadem práce ČR podporováni např. prostřednictvím příspěvku na zřízení chráněných pracovních míst (§ 75 zákona o zaměstnanosti) nebo příspěvku na částečnou úhradu mzdových prostředků zaměstnanců, kteří jsou OZP (§ 78 zákona o zaměstnanosti).

### 2.2.3 Odvod do státního rozpočtu

*„Výše odvodu do státního rozpočtu podle § 81 odst. 2 písm. c) činí za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by zaměstnavatel měl zaměstnat, 2,5násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, v němž povinnost plnit povinný podíl osob se zdravotním postižením vznikla. Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí vyhlásí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů.“<sup>38</sup>*

Odvod do státního rozpočtu poukazuje zaměstnavatel do 15. února následujícího roku do státního rozpočtu prostřednictvím ÚP, v jehož územním obvodu je jeho sídlo, který je právnickou osobou, nebo bydliště zaměstnavatele, který je fyzickou osobou. Pokud nesplní zaměstnavatel povinnost podle § 81 odst. 1, stanoví mu ÚP povinnost poukázat odvod do státního rozpočtu podle odstavce 1 rozhodnutím podle zvláštního právního

---

<sup>38</sup> § 82 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

předpisu. Vymáhání odvodu do státního rozpočtu vykonává místně příslušný územní finanční orgán dle sídla zaměstnavatele.<sup>39</sup>

Zaměstnavatel si musí nejdříve spočítat svůj průměrný přepočtený počet zaměstnanců. V případě, že jich je méně než 25, odvod se ho netýká. Pokud je to více než 25, vypočítá si 4 % a vyjde mu jeho povinný podíl zaměstnávání OZP. Poté si zaměstnavatel spočítá, kolik přepočtených zaměstnanců se zdravotním postižením zaměstnával. Osoby ve třetím stupni invalidity se započítávají třikrát.

**Příklad:**

„Přepočtený počet zaměstnanců u zaměstnavatele je 48,56. Z toho 4% povinnost zaměstnávat činí 1,94. Zaměstnavatel zaměstnává přepočteného 0,39 zaměstnance a v náhradním plnění si může započíst 0,24 zaměstnance.

**Zbývá zaplatit za 1,31 zaměstnance ( $1,94 - 0,39 - 0,24 = 1,31$ ). Zaměstnavatel zaplatí za nezaměstnávání OZP  $1,31 \times 59\,315$  Kč (2,5násobek průměrné mzdy), tj. 77 703 Kč do státního rozpočtu.“<sup>40</sup>**

---

<sup>39</sup> § 82 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>40</sup> ČERVINKA, T., et al. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. 5. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, s. 27. ISBN 978-80-7263-529-0.

### 3 Výhody zaměstnávání zdravotně postižených

Zaměstnávání OZP sebou nese i různé výhody, které mohou motivovat zaměstnavatele k uzavření pracovních poměrů s těmito osobami. Pracovníci se zdravotním postižením jsou většinou zaměstnanci s malou fluktuací a na svém zaměstnání velmi lpí. Zaměstnanec se zdravotním postižením je k práci patřičně motivovaný, přičemž hlavní motivací je bezesporu zařazení do kolektivu a dobře odvedená práce, ne jen finanční ohodnocení. Pro zaměstnance s těžším zdravotním postižením je vhodná práce na zkrácený pracovní úvazek, může třeba vypomáhat ostatním zaměstnancům v pracovní „špičce“ nebo nahradit měnící se brigádnickou sílu a být stálým a zaučeným zaměstnancem, na kterého se může zaměstnavatel spolehnout. Pokud firma zaměstná osobu se zdravotním postižením, jedná v souladu s konceptem CSR (Corporate Social Responsibility - **společenská odpovědnost firem**). Zaměstnanec se zdravotním postižením „obohatí“ atmosféru na pracovišti, dojde ke zvýšení vzájemné tolerance v rámci pracovního týmu, obohacení systému hodnot a posílení obecné schopnosti členů pracovního týmu dívat se na skutečnost z různých úhlů pohledů.

Pokud tedy zaměstnavatel zaměstnává OZP, může požívat tyto následující finanční výhody. Jedná se např. o **příspěvky na zřízení pracovních míst pro občany se zdravotním postižením, úhrady nákladů spojených s rekvalifikací zaměstnanců, náklady na asistenta osoby se zdravotním postižením, příspěvek na chráněné pracovní místo, příspěvek na zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněných pracovních místech, investiční pobídky, slevy na dani a pojistném a samozřejmě již zmíněné plnění povinného podílu zaměstnávání OZP.**

### 3.1 Příspěvky na zřízení pracovních míst pro zdravotně postižené

Mezi tyto příspěvky se řadí zejména podpora zaměstnavatelům při **zřízení společensky účelných pracovních míst, příspěvky na nově zřízené místo a příspěvky na náklady spojené s rekvalifikací.**

**Společensky účelná pracovní místa** podporují dlouhodobější pracovní uplatnění uchazečů o zaměstnání s méně závažnými handicapy na trhu práce (např. uchazeči s nedostatkem praktických zkušeností, ženy po mateřské a rodičovské dovolené, starší osoby apod.), kterým nejde v daném okamžiku zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Podpora je zaměřena na úhradu mzdových nákladů a vede k přímému a zpravidla dlouhodobému uplatnění na trhu práce. Aktivita v rámci tohoto projektu jsou realizovány prostřednictvím **sítě úřadů práce.**<sup>41</sup>

Zaměstnavatel může čerpat **příspěvky na nově zřízené místo** od krajské pobočky ÚP. Pokud zřizuje více jak 5 míst, musí doložit odborný posudek, poté musí uzavřít rámcovou dohodu s krajskou pobočkou ÚP. Příspěvek může čerpat ve formě **návratné finanční pomoci, příspěvku na úhradu úroků z úvěru nebo jiného účelového příspěvku.** Příspěvek se poskytuje do **30** kalendářních dnů od uzavření dohody a lze ho poskytovat nejdéle **12 měsíců.** Doba trvání společensky účelného místa není nijak omezena, je jen doporučena doba 6 až 24 měsíců.

Výši příspěvku odvodíme z míry nezaměstnanosti v daném okrese. Pokud je nižší než průměrná míra nezaměstnanosti v ČR, může činit příspěvek maximálně **4násobek** průměrné mzdy vypočtení za **první až třetí** čtvrtletí předchozího roku. Pokud je uzavřena smlouva na více než **10 pracovních míst,** může příspěvek činit až **6násobek.** V případě,

---

<sup>41</sup> PORTÁL MPSV, *Společensky účelná pracovní místa* [online]., strana naposledy edit. 23. 1. 2012 [vid. 2013-03-04, 17:52]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/programove\\_obdobi\\_2007\\_-\\_2013/aktivity\\_prijemce/spolecensky\\_ucelna\\_pracovni\\_mista](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/programove_obdobi_2007_-_2013/aktivity_prijemce/spolecensky_ucelna_pracovni_mista).

že míra nezaměstnanosti v okrese je průměrná nebo vyšší než průměrná míra v celé ČR, činí příspěvek na jedno místo **6násobek** a v případě, že je vytvořeno více jak 10 pracovních míst až **8násobek** průměrné mzdy. Průměrná mzda je zveřejněna ve Sbírce zákonů sdělením MPSV.

### 3.1.1 Rekvalifikace zdravotně postižených

*„Rekvalifikace může být prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Rekvalifikace zaměstnanců se provádí na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. O rekvalifikaci zaměstnanců spočívající v získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace může Úřad práce uzavřít se zaměstnavatelem dohodu. Pokud je rekvalifikace zaměstnanců prováděna na základě dohody s Úřadem práce, mohou být zaměstnavateli nebo rekvalifikačnímu zařízení, které pro zaměstnavatele rekvalifikaci zaměstnanců zajišťuje, Úřadem práce plně nebo částečně hrazeny náklady rekvalifikace zaměstnanců a náklady s ní spojené. Jestliže pro zaměstnavatele zabezpečuje rekvalifikaci zaměstnanců rekvalifikační zařízení, uzavírá se dohoda mezi zaměstnavatelem a rekvalifikačním zařízením, popřípadě mezi Úřadem práce, zaměstnavatelem a rekvalifikačním zařízením.“<sup>42</sup>*

Rekvalifikace se uskutečňuje v pracovní době a zaměstnancům náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku, protože se jedná o překážku na straně zaměstnance.

## 3.2 Příspěvky pro zaměstnavatele

V případě, že se zaměstnavatel rozhodne zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, může čerpat příspěvky na činnosti s tímto spojené od příslušné pobočky Úřadu práce, případně od MPSV. Je k tomu nutné splnit základní podmínky, při žádostech o různé druhy

---

<sup>42</sup> § 110 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

příspěvků na zaměstnávání OZP. Žádost musí být **písemná**, musí být doložena tzv. **bezdlužnost** (potvrzení, že žadatel nemá nikde žádné daňové nedoplatky vůči celnímu nebo finančnímu úřadu, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejném zdravotním pojištění nebo na sociálním zabezpečení. Dále musí zaměstnavatel předložit **doklad o zřízení bankovního účtu** u peněžního ústavu. Zaměstnavatel nesmí nabízet zaměstnanci nižší než minimální mzdu. Zaměstnavatel musí dále souhlasit dle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím se zveřejněním informací o subjektu a výši dotací mu poskytovaných.

**Příspěvek na zapracování** může poskytnout ÚP na základě písemné dohody, maximálně na dobu tří měsíců. Maximální výše příspěvku je **4 000 Kč**, tedy polovinou minimální mzdy. Je jednorázový a splatný do 30 kalendářních dnů. Nutná podmínka je, že musí zaměstnavatel zapracovat uchazeče o práci evidovaného na ÚP, kterému je poskytována zvýšená péče z důvodu zdravotního stavu, věku apod.

### 3.3 Chráněná pracovní místa

Chráněné pracovní místo je místo zřízené zaměstnavatelem pro OZP na základě písemné dohody s ÚP. Na jeho zřízení poskytuje ÚP zaměstnavateli příspěvek. Chráněné pracovní místo musí být obsazeno po dobu **3 let**. Chráněným pracovním místem je i pracovní místo, které je obsazeno OZP, pokud je vymezeno v písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a ÚP. Dohoda se uzavírá na dobu 3 let.<sup>43</sup>

Příspěvek se poskytuje, když zaměstnavatel doloží potvrzení, která nejsou starší než 30 dnů, že nemá v evidenci daní u orgánů **Finanční správy** České republiky ani orgánů **Celní správy** České republiky evidován **nedoplatek**, vyjma nedoplatku, u kterého je dovoleno posečkání jeho úhrady nebo rozložení úhrady na splátky a zaměstnavatel není v prodlení se splácením splátek, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociální zabezpečení. Příspěvek

---

<sup>43</sup> §75 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

se neposkytne po dobu 3 let, pokud je uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3.<sup>44</sup>

Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa pro **OZP** může činit maximálně **8násobek** a pro osobu s **těžším zdravotním postižením maximálně 12násobek** průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Pokud zřizuje zaměstnavatel na základě jedné dohody s Úřadem práce 10 a více chráněných pracovních míst, může být příspěvek na zřízení jednoho chráněného pracovního místa pro OZP maximálně desetinásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně 14násobek výše uvedené průměrné mzdy.<sup>45</sup>

**Dohoda** o zřízení obsahuje identifikační údaje účastníků dohody, charakteristiku chráněného pracovního místa, závazek zaměstnavatele, že chráněné pracovní místo bude obsazováno pouze osobami se zdravotním postižením, dobu, po kterou bude chráněné pracovní místo obsazeno osobou se zdravotním postižením, včetně dne, do kterého musí být doba obsazení tohoto pracovního místa splněna, výši příspěvku, jeho specifikaci a způsob úhrady, podmínky, za kterých bude příspěvek poskytován, způsob prokazování, jak jsou sjednané podmínky plněny, podmínky a termín zúčtování poskytnutého příspěvku, závazek zaměstnavatele vrátit příspěvek nebo jeho poměrnou část, pokud mu byl jeho zaviněním poskytnut neprávem nebo v částce vyšší, než náležel, a lhůtu pro vrácení příspěvku, ujednání o vypovězení dohody.<sup>46</sup>

ÚP při žádosti o zřízení nebo vymezení chráněného pracovního místa přihlíží k tomu, zda zaměstnavatel:

- má ke dni podání žádosti na svém pracovišti více jak 50% zaměstnanců, kteří jsou OZP,

---

<sup>44</sup> §75 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>45</sup> Tamtéž.

<sup>46</sup> Tamtéž.

- v den podání vyplácí nejméně 80% zaměstnanců se zdravotním postižením mzdu nebo plat bezhotovostním převodem,
- neuzavřel v období 12 měsíců před podáním žádosti smlouvu se zaměstnancem o poskytování finančních prostředků zaměstnavateli v rozporu s dobrými mravy,
- přiděluje OZP vhodnou práci.<sup>47</sup>

Dále dohoda nemůže být uzavřena, pokud zaměstnavatel porušuje pracovněprávní vztahy vůči zaměstnancům a byl za to sankcionován ÚP.

### 3.3.1 Příspěvek na provoz chráněného místa

Tento příspěvek se poskytuje na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a ÚP slouží k částečné úhradě provozních nákladů. Na jedno chráněné místo může maximálně činit příspěvek **48 000 Kč za rok**. Může být poskytnut po 12 měsících ode dne obsazení pracovního místa.

Provozní náklady, které mohou být zaměstnavateli uhrazeny, upravuje prováděcí vyhláška k zákonu o zaměstnanosti:

- **zvýšené správní náklady** ve výši 7 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku, kterými jsou náklady na:
  - nájemné za pracovní plochy používané k zaměstnávání OZP,
  - spojené s povinnými revizemi, pokud je tento objekt ve vlastnictví zaměstnavatele,
  - na zvýšenou spotřebu paliva a energie,
  - na vodné, stočné,

---

<sup>47</sup> ČERVINKA, T., et al. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. 5. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, s. 56. ISBN 978-80-7263-529-0.



- na vedení mzdové a personální agendy
- na povinné revize zařízení, komínů, hromosvodů,
- **náklady na dopravu:**
- zaměstnanců, kteří jsou OZP,
- materiálu a hotových výrobků,
- **náklady provozních zaměstnanců a asistentů,**
- **náklady na přizpůsobení provozovny.**<sup>48</sup>

Po 12 měsících od vymezení chráněného místa může zaměstnavatel požádat o navýšení příspěvku a to do maximální výše **2 000 Kč** měsíčně za prokázané další náklady spojené s OZP. Sem patří náklady spojené s provozními zaměstnanci, náklady na dopravu, zvýšené správní náklady atd.

### 3.3.2 Příspěvek na zaměstnávání zdravotně postižených

Je to jedna z nejvýznamnějších forem pomoci ze strany státu. Podmínky pro poskytnutí upravuje § 78 zákona o zaměstnanosti.<sup>49</sup>

*„Zaměstnavateli zaměstnávajícímu na chráněných pracovních místech (§ 75) více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů. Příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce pro poskytování příspěvku je krajská pobočka Úřadu práce, v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jejímž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou.“*<sup>50</sup>

---

<sup>48</sup> § 8 vyhlášky č. 390/2011 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>49</sup> KOMENDOVÁ, J. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 1. vyd. Ostrava-Prívov: Key Publishing, 2009, s. 146. ISBN 978-80-7418- 022- 4.

<sup>50</sup> §78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Od třetího čtvrtletí 2012 platí, že příspěvek bude maximálně ve výši 75 % mzdových nákladů (superhrubé mzdy) a to nejvýše **8 000,- Kč** za měsíc (základní část).

Příspěvek je poskytován zpětně vždy za uplynulé čtvrtletí na základě **písemné žádosti zaměstnavatele**. K této žádosti je vždy nutné přiložit průměrný přepočtený počet všech zaměstnanců a zvláště těch, kteří jsou osobami se zdravotním postižením a osobami s těžším zdravotním postižením. Dále musí doložit **jmenný seznam** zaměstnanců se zdravotním postižením. Příspěvek se vyplácí jednorázově a nebude již ročně vyúčtován. Zaměstnavatel o něj musí zažádat nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí kalendářního čtvrtletí. Příspěvek je splatný nejpozději do 14 kalendářních dnů ode dne doručení žádosti příslušné krajské pobočce ÚP. Formuláře pro tento příspěvek jsou k nalezení na stránkách MPSV. Do průměrného přepočteného počtu zaměstnanců se započítávají pouze zaměstnanci v pracovním poměru.

Zaměstnavatel dále nesmí mít v evidenci zachyceny daňové nedoplatky na finančním, celním úřadu České republiky. Nesmí mít nedoplatky na pojistném a penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění. Musí tedy dokládat **potvrzení o bezdlužnosti**, který mu vystaví výše zmiňované instituce.

Příspěvek nebude poskytnut, pokud je na zaměstnance poskytován ÚP jiný příspěvek, pokud je zaměstnanec v daném čtvrtletí poživitelem starobního důchodu nebo pokud zaměstnavatel nesouhlasí s kontrolou ohledně výkonu práce.

Žádost se musí podat do jednoho měsíce od skončení kalendářního čtvrtletí. Její součástí je již zmiňovaný jmenný seznam zaměstnanců s rodnými čísly, kódem zdravotní pojišťovny (dále jen ZP) a s daty vzniku a ukončení pracovního poměru.

### 3.4 Investiční pobídky

Dle zákona jsou investiční pobídky:

- *„slevy na daních z příjmů podle zvláštního právního předpisu,*
- *převod technicky vybaveného území za zvýhodněnou cenu,*
- *hmotná podpora vytváření nových pracovních míst podle zvláštního právního předpisu,*
- *hmotná podpora rekvalifikace nebo školení zaměstnanců podle zvláštního právního předpisu,*
- *převod pozemků podle zvláštního právního předpisu, evidovaných v katastru nemovitostí jako zemědělské pozemky a převod ostatních druhů pozemků, a to za ceny zjištěné podle zvláštního právního předpisu účinného ke dni uzavření smlouvy o převodu. Zvláštní zákony omezující převody pozemků ve vlastnictví České republiky tím nejsou dotčeny.“<sup>51</sup>*

*„Právnícké nebo fyzické osobě lze investiční pobídku poskytnout, pokud prokáže, že může splnit všeobecné podmínky stanovené tímto zákonem a zvláštní podmínky stanovené zvláštními právními předpisy.“<sup>52</sup>*

Mezi všeobecné podmínky mohou patřit např. rozšíření stávající výroby, zavedení nové, modernizace výroby, šetrná výroba k životnímu prostředí apod. Na investiční pobídky neexistuje právní nárok. Žádat může fyzická či právnická osoba, která předloží **Ministerstvu průmyslu a obchodu** svůj podnikatelský záměr. V případě, že ministerstvo schválí žádost, sepíše se zaměstnavatelem dohodu, kde jsou uvedeny podmínky

---

<sup>51</sup> §1 zákona č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>52</sup> §2 zákona č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách, ve znění pozdějších předpisů.

pro vytvoření nových pracovních míst a na rekvalifikaci. Výše podpory je závislá na stavu trhu práce, kterou **vyjadřuje míra nezaměstnanosti**.

Pokud má zaměstnavatel ministerský příslib, smí žádat na **generálním ředitelství ÚP** o hmotnou podporu na vytváření nových pracovních míst, rekvalifikaci a školení nových zaměstnanců. Pokud je vše schváleno, uzavře se mezi generálním ředitelstvím a zaměstnavatelem **dohoda o poskytnutí hmotné podpory**. Hmotná podpora se týká firem, které vytváří více než 1 000 pracovních míst. Její výše činí 50 000 Kč na jedno nové pracovní místo v oblasti, kde je míra nezaměstnanosti nejméně o 50 % vyšší, než je míra průměrná. Pokud bude nižší, hmotná podpora se neposkytne.

### 3.5 Veřejná obchodní soutěž

„Pokud zaměstnavatel zaměstnává více než 50 % OZP z celkového počtu svých zaměstnanců, musí být nabídková cena, kterou předloží tato osoba hodnocena jako nejnižší, pokud nepřekročí nejnižší nabídkovou cenu předloženou ostatními uchazeči o více než 15 %.“<sup>53</sup> *„Skutečnost, že dodavatel zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením podle odstavce 1, musí být dodavatelem uvedena v nabídce společně s potvrzením Úřadu práce České republiky – krajské pobočky nebo pobočky pro hlavní město Prahu (dále jen „krajská pobočka Úřadu práce“) nebo s potvrzeními nebo rozhodnutími orgánu sociálního zabezpečení, která se týkají osob se zdravotním postižením.“*<sup>54</sup>

Zaměstnavatel dále musí prokázat průměrný přepočtený počet zaměstnanců za 4 předchozí kalendářní čtvrtletí zpět. Rozhodující je pokaždé průměrný přepočtený počet zaměstnanců OZP v jednotlivých čtvrtletích. Toto vše musí potvrdit ÚP. Musí jít také o zaměstnavatele, kterému nebyla za poslední tři roky uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce.

---

<sup>53</sup> §101 zákona č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách.

<sup>54</sup> Tamtéž.

Pokud tato skutečnost nastala, nebude tomuto zaměstnavateli tři roky přiznána žádná veřejná zakázka, ani dotace.

### **3.6 Daň z příjmů a zdravotně postižení**

Zákon o dani z příjmů přihlíží ke zdravotnímu stavu OZP při zdanění jejich příjmů. Dále přihlíží ke zdanění příjmů zaměstnavatelů, zaměstnávajících OZP. V následujících dvou kapitolách budou popsány daňové výhody zdravotně znevýhodněných občanů z hlediska jejich samotných a z hlediska jejich zaměstnavatelů.

#### **3.6.1 Zdanění příjmů zaměstnance se zdravotním postižením**

Daňovou povinnost můžeme vypočítat jako **měsíční** či **roční**. Základem pro výpočet měsíční daňové zálohy u zaměstnance se zdravotním postižením je stejné schéma, jako u zaměstnanců bez postižení. Je nutno mít podepsané Prohlášení poplatníka daně a výpočet měsíční daňové povinnosti je pak vypočítám takto:

1. zdanitelný příjem
2. + povinné pojistné placené zaměstnavatelem
3. = základ pro výpočet daňové zálohy (zaokrouhlení na 100 nahoru)
4. výpočet zálohy na daň ve výši 15 %
5. – měsíční slevy na dani
6. výše měsíční zálohy na daň (konečná záloha bez vyživovaného dítěte)
7. – měsíční sleva na dani v rámci daňového zvýhodnění na dítě
8. výše měsíční zálohy ke sražení nebo daňový bonus k výplatě na dítě

„Ke zdanitelnému příjmu (hrubé mzdě snížené o příjmy od daně osvobozené) přičteme pojistné na sociální zabezpečení (25 % v roce 2012) a pojistné na zdravotní pojištění (9 %)

placené zaměstnavatelem. Takto vzniklý základ pro výpočet daně zaokrouhlíme na 100 nahoru a vypočteme z něho 15% zálohu na daň. Dále od vypočtené zálohy uplatníme slevy na dani. Jedná se v měsíčním vyjádření o slevu na poplatníka ve **výši 2 070 Kč a 1 117 Kč** daňového zvýhodnění na vyživované dítě. Pokud je vyživované dítě držitelem průkazu zvlášť těžkého postižení s průvodcem (dále jen ZTP/P) jedná se o částku **2 234 Kč**. Ročně jde uplatnit u poplatníků s více dětmi v roce 2012 60 300 Kč, tedy **5 025 Kč měsíčně**. V ročním zdanění se může ještě uplatnit sleva na manželku s vlastními příjmy do **68 000 Kč**. Může se tedy odečíst dalších **24 840 Kč** ročně.<sup>55</sup>

Schéma výpočtu roční daně vypadá podobně, jen s tím rozdílem, že základ pro výpočet daně se sníží o případné roční nezdanitelné částky dle § 15 zákona o daních z příjmu. Tento základ se zaokrouhlí na celé 100 dolů. Poté se zjistí celoroční daň dle daňové sazby (15 %), následně odečteme slevy dle §35ba zákona o daních z příjmů (sleva na poplatníka, na invaliditu, průkaz ZTP/P atd.).

„Pokud je tedy zaměstnanec osobou se zdravotním postižením může uplatňovat následující slevy měsíčně, či ročně. V případě, že je poplatník osobou pro **první**, nebo **druhý** stupeň **invalidity může měsíčně uplatnit slevu ve výši 210 Kč jako 1/12 z 2 520 Kč roční slevy, nebo částku ve výši 420 Kč měsíčně z 5 040 Kč roční slevy, pokud pobírá plný invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně**. Sleva na dani u držitele průkazu **zvlášť těžkého postižení (dále jen ZTP)** činí **1 345 Kč měsíčně, jako 1/12 z 16 140 Kč roční slevy**. Všechny tyto nároky na slevy se musí prokázat přímo zaměstnavateli, kde bylo podepsáno Prohlášení poplatníka daně a to doložením potřebných dokladů o invaliditě a o vlastnictví karty ZTP.“<sup>56</sup>

---

<sup>55</sup> § 35 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>56</sup> § 35ba zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

### 3.6.2 Zdanění příjmů zaměstnavatele

„Týkají se zaměstnavatelů jak právnických osob, tak i fyzických osob. Slevy spočívají v odečtu částky od vypočtené daně z příjmů za zdaňovací období. Slevu může zaměstnavatel uplatnit, pokud zaměstnává zaměstnance se **zdravotním postižením**, nebo s **těžším zdravotním postižením**. Za zaměstnance se zdravotním postižením si může zaměstnavatel uplatnit částku ve výši **18 000 Kč** za každého zaměstnance. Za zaměstnance s těžším zdravotním postižením se jedná o částku **60 000 Kč**. Pro uplatnění slevy se vychází z přepočteného počtu zaměstnanců.“<sup>57</sup>

„Pro výši slevy je tedy rozhodný průměrný přepočtený počet zaměstnanců se zdravotním postižením a zaměstnanců s těžším zdravotním postižením, ve zdaňovacím období, zaokrouhlený na dvě desetinná místa. Za zaměstnance se zdravotním postižením a za zaměstnance s těžším zdravotním postižením se provádí výpočet zvlášť. Pokud je zaměstnavatelem veřejná obchodní společnost (dále jen v.o.s.) nebo komanditní společnost, budou se na společníka v.o.s. nebo komplementáře komanditní společnosti vztahovat slevy na dani, dle poměru nároku na vyrovnání ustanoveným dle společenské smlouvy.“<sup>58</sup>

„Poplatník, který bude uplatňovat slevu ze zaměstnávání OZP, musí pro výpočet slevy za každou skupinu zdravotního postižení vycházet z následujících bodů:

- z celkového počtu hodin, který plyne zaměstnancům z rozvržení pracovní doby za každého zaměstnance se zdravotním postižením a s těžším zdravotním postižením,
- z délky trvání pracovního poměru v období, za které se podává daňové přiznání,
- z počtu hodin odečítáme hodiny neodpracované v důsledku (neomluvené nepřítomnosti, nenapracovaného pracovního volna atd.),
- z fondu pracovní doby pro hodinový pracovní týden (převážně 40 hodin.).

---

<sup>57</sup> § 35 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>58</sup> § 35 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v znění pozdějších předpisů.

Koeficient přepočteného stavu zaměstnanců tedy získáme tak, že vydělíme součet odpracovaných hodin fondem pracovní doby, který v roce 2012 činil 2 016 hodin pro 8hodinovou pracovní dobu.<sup>59</sup>

Tento koeficient pak vynásobíme výší slevy pro osoby zdravotně postižené, tedy částkou 18 000 Kč a výší slevy pro osoby s těžším zdravotním postižením, která se rovná částce 60 000 Kč.

Dle zákona může Ministerstvo financí povolit snížení daně zaměstnavatelům s větším počtem zaměstnanců se zdravotním postižením. Jde však o výjimečné případy a příliš se v praxi nepoužívá. Ministerstvo může snížit daň až o polovinu s podmínkou, že zaměstnavatel zaměstnává nejméně 25 zaměstnanců a z toho více než 50 % z nich je OZP dle průměrného ročního přepočteného stavu zaměstnanců.

---

<sup>59</sup> § 35 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.



## 4 Průzkum stavu zaměstnanosti

Jedním z cílů diplomové práce je průzkum stavu zaměstnanosti OZP v regionu Mladoboleslavsko a okolí. Okolím je pro účely této práce myšlena zejména Praha-východ a Praha. Cílem tohoto průzkumu budou jednotlivé OZP za účelem zmapování stavu jejich zaměstnanosti s návazností na podnikatelský záměr, který bude zpracován v další části této diplomové práce. K účelu tohoto průzkumu byla využita metoda dotazníkového šetření v kombinaci s osobním setkáním s každým jednotlivým respondentem.

### 4.1 Metoda průzkumu

K získání a dosažení potřebných dat pro průzkum zaměstnanosti OZP byl použit kvalitativní výzkum. Jde o výzkum, který nevyužívá statistických metod a statistických technik. K průzkumu byla využita metoda dotazníkového šetření v kombinaci s osobním setkáním s nadpoloviční většinou respondentů, aby byla zajištěna vysoká návratnost dotazníku. U osobního dotazování byla zvolena metoda tzv. **standardizovaného rozhovoru, kdy byly jednotlivé otázky respondentům čteny**. Samotný dotazník obsahuje 15 otázek, z nichž část jsou otázky uzavřené a část otázky otevřené. Obsah dotazníku je přiložen, jako příloha A. Metoda dotazníkového šetření byla zvolena z toho důvodu, že nemá vysoké finanční nároky a sama o sobě není časově náročná, což ovšem v případě kombinace dotazníkového šetření s osobním setkáním neplatí, ale i přesto je to metoda jednoznačně daná a často využívaná. Pro účely této práce je „šitá“ na míru. Další její velkou výhodou je, že není náročná na počet osob, které provádějí výzkum, dotazník se může použít opakovaně a má v sobě určitou míru anonymity.

Otázky jsou formulovány tak, aby co nejlépe postihly oblast daného výzkumu a byly podkladem pro podnikatelský záměr v další části diplomové práce. Otázky jsou strukturovány tak, aby byly snadno srozumitelné a jasně formulovatelné. Otázek je celkem 17, což je dle názoru autora ideální počet pro získání potřebných informací a respondent nebude „zahlcen“ přemírou otázek. Otázky jsou zvoleny s ohledem na návaznost informací a jejich zpracovatelnost do statistického přehledu. V dotazníku nejsou otázky, které by

nesouvisely s daným tématem. Všechny otázky směřují k danému cíli a nejsou v nich obsažena žádná urážlivá či nevhodná slova. Otázky jsou formulovány poměrně stručně, ale v celých větách. Otázky jsou otevřené a uzavřené. U uzavřených otázek se jedná o tzv. dichotomické otázky (ano/ne) z důvodu jasné odpovědi s ohledem na cíl průzkumu.

## 4.2 Vlastní šetření

Hlavním cílem tohoto šetření bylo získat informace o stavu zaměstnanosti OZP na Mladoboleslavsku a okolí. Jde především o průzkum konkrétních osob s postižením s ohledem jejich využití v podnikatelském záměru, týkajícího se sociálního podnikání v oboru úklidových služeb, který se bude specializovat na zaměstnávání OZP. Jde vlastně o takový průzkum, který zároveň sloužil jako podklad k rozhodnutí, zda by byl zájem o práci v takovém podniku a zda by mělo význam takový podnikatelský záměr využít.

K vlastnímu šetření a využití metody dotazníkového šetření v kombinaci s osobním rozhovorem bylo využito kontaktů autora získaných během jeho působení v oblasti práce s OZP. Původním záměrem pro získání respondentů bylo oslovení ÚP v Mladé Boleslavi, ale bohužel spolupráce ohledně vyplnění dotazníku uchazeči se zdravotním postižením evidovanými na ÚP nebyla realizována z důvodu ochrany osobních dat a z důvodu časové náročnosti vyplňování dotazníku při osobních návštěvách uchazečů na sjednaných schůzkách na ÚP. Proto bylo zvoleno náhradní řešení a byla oslovena agentura, která se specializuje na zaměstnávání OZP. Majitelkou této agentury je paní **Jana Pokorná**, která pomohla s oslovením jejích klientů, kteří spadají k cílové skupině tohoto výzkumu. Tato agentura se specializuje na klienty z Mladoboleslavska a Prahy. Dále autor využil spolupráce s poskytovatelem sociálních služeb **CENTRUM 83** v Mladé Boleslavi, které má kapacitu 90 míst a všechna místa jsou obsazena OZP. Dále oslovil poskytovatele sociálních služeb **Vyšší Hrádek** v Brandýse nad Labem. Podařilo se mu kontaktovat i klienty denního stacionáře **SDM Sedlec**. Ve všech těchto případech se jedná o respondenty se zdravotním postižením a s těžším zdravotním postižením. Díky osobnímu kontaktu se podařila velmi vysoká návratnost dotazníku. U klientů paní Pokorné se povedlo zrealizovat **35** osobních setkání a vyplnění dotazníku. U Centra 83 z 90 klientů

bylo ochotno vyplnit dotazník formou osobního rozhovoru **38** respondentů. Respondentů z Vyššího Hrádku bylo **10** a z denního stacionáře SDM Sedlec se jednalo o dalších **8** respondentů. Celkem jsem tedy získal odpovědi od **91 respondentů**. Díky osobnímu kontaktu a předjednání ochotných respondentů byla návratnost dotazníku **100%**.

Oslovili se i další respondenti formou internetového dotazování. Díky sociálním sítím a emailu oslovil autor své známé, zda nemají kontakt na OZP. Podařilo se získat kontakt na 29 OZP, které autor oslovil elektronicky s žádostí o vyplnění dotazníku. Z těchto 29 respondentů odpovědělo na dotazník **14 z nich**. Návratnost dotazníku v této skupině byla tedy **48 %**. Poslední skupinou respondentů, která se oslovila, byli lidé s OZP, které autor osobně zná. Jednalo se o **7 osob**, které autor kontaktoval a společně s nimi vyplnil dotazník.

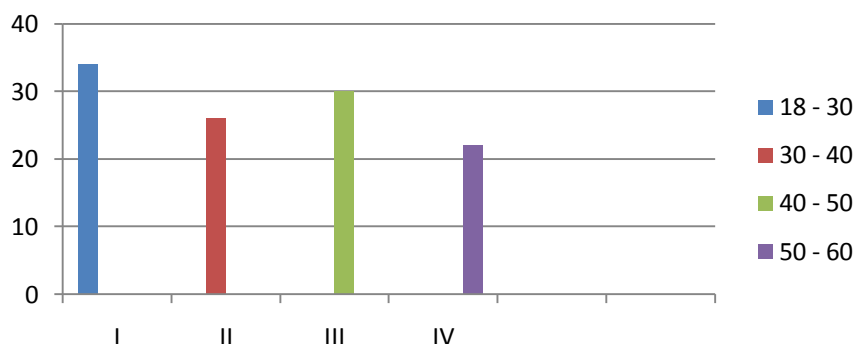
Celkem se podařilo získat informace od **112 respondentů**. Dotazníkové šetření bylo tedy velmi adresné a díky tomu se podařilo získat velké množství užitečných dat.

## 4.3 Zpracování dat

V této kapitole autor zpracoval získané informace z položených otázek v dotazníkovém šetření. Každá jednotlivá otázka je zpracována v podobě obrázku a komentáře k daným odpovědím.

První otázka podle dotazníku se zabývala věkem respondentů. Ze získaných odpovědí vyplynulo, že do věkové kategorie 18 – 30 let patří 34 osob. V rozmezí věkové kategorie 30 – 40 let je to 26 osob, v rozmezí 40 – 50 let je to 30 osob a ve věku 50 – 60 let to je 22 osob. Získaná data ukazují, že věková struktura dotazovaných byla různorodá. Tato data jsou znázorněna na obrázku 1.

## Věková struktura

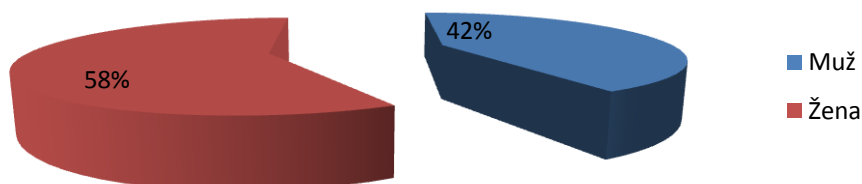


**Obr. 1: Věková struktura dotázaných**

Zdroj: Vlastní zpracování.

Na obrázku 2 je znázorněna skladba dotazovaných dle pohlaví. Z obrázku vyplývá, že v dotazníku převažují ženy. S ohledem na podnikatelský záměr sociálního podniku není žádné pohlaví upřednostněno. Základní principem vzniklého podnikatelského záměru je nediskriminace na základě pohlaví.

## Pohlaví



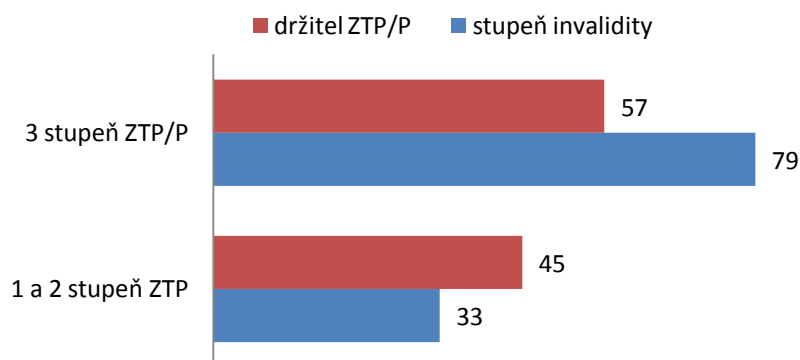
**Obr. 2: Pohlaví**

Zdroj: Vlastní zpracování.

Obrázek 3 graficky znázorňuje otázky 3 a 4, které zjišťovaly stupeň invalidity dotazovaných a zda jsou držiteli průkazu ZTP/P či ZTP. Tyto otázky jsou důležité s ohledem na podnikatelský záměr, neboť nabízí daňové výhody pro zaměstnavatele i zaměstnance a jsou tedy důležité, pro mzdovou personalistiku podniku, daňové odvody, žádosti o příspěvek na chráněné místo apod. Dotazníkem bylo zjištěno, že 79 osob

je invalidní ve třetím stupni a 33 osob v prvním a druhém stupni. 57 osob je držitelem průkazu ZTP/P a 45 osob ZTP. Zbylé osoby nejsou držitelé žádné průkazky.

### Stupeň invalidity a ZTP/P

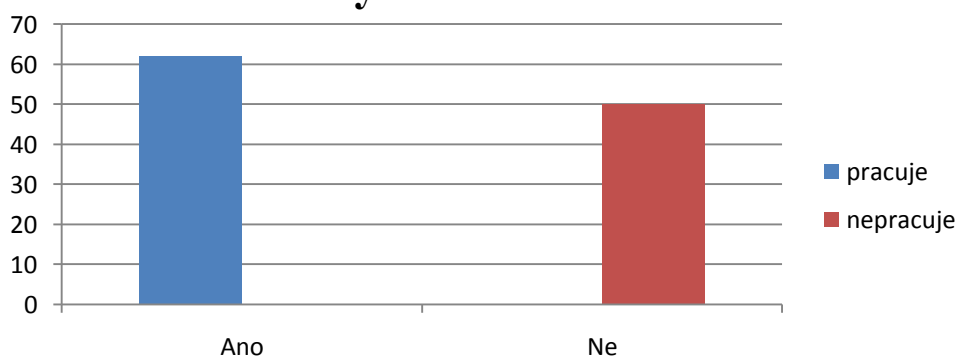


**Obr. 3: Stupeň invalidity a průkaz ZTP/P či ZTP**

Zdroj: Vlastní zpracování.

V otázce 5 byli respondenti dotazováni, zda v současné době pracují. Je to jedna z nejvýznamnějších otázek, která je velmi důležitá pro podnikatelský záměr. Z této otázky bylo zjištěno, že v současné době pracuje 62 dotazovaných a 50 nikoliv. Z této situace plyne, že by bylo možné teoreticky vybírat z 50 možných uchazečů o zaměstnání v podnikatelském záměru, aniž by museli měnit své stávající pracovní prostředí a byli by ihned k dispozici. Zpracování této otázky zobrazuje obrázek 4.

### Současný stav zaměstnanosti

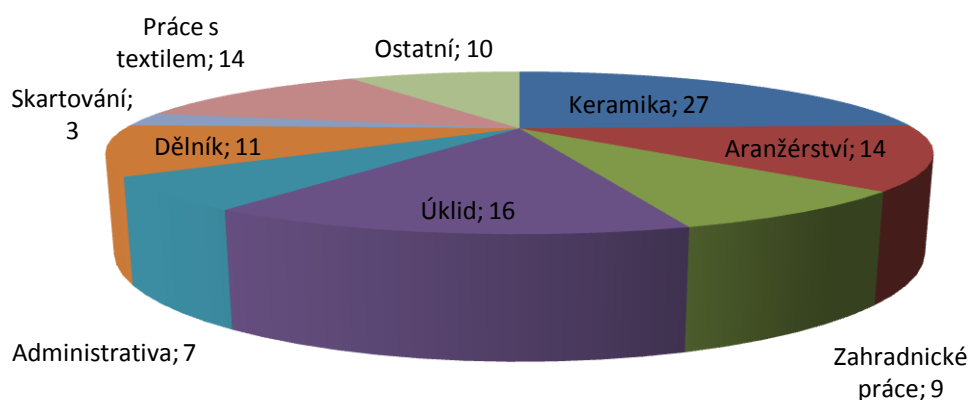


**Obr. 4: Současný stav zaměstnanosti**

Zdroj: Vlastní zpracování.

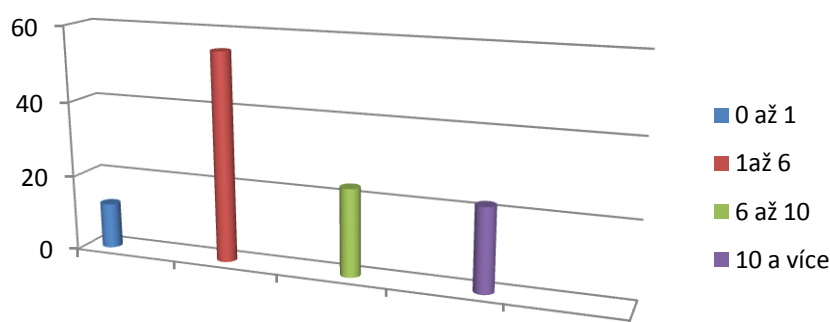
V otázkách 6 a 7 byli respondenti tázáni, jakou mají pracovní zkušenost, v jakém oboru pracovali a kolik let již odpracovali. Tyto otázky jsou velmi důležité vzhledem k podnikatelskému záměru. Pomohly zjistit, zda je vůbec ochota OZP pracovat, zda by danou práci v oboru úklidových služeb zvládli a zda jsou schopni vydržet na jednom místě i větší počet let, neboť fluktuace OZP je poměrně vysoká úměrně s mírou postižení. Ze 112 dotazovaných mělo pracovní zkušenost 87 dotazovaných, ať se jednalo o práci v chráněných dílnách, nebo v „normálním zaměstnání“. Převažovala práce s keramikou, výroba dekoračních předmětů, práce v prádelnách nebo úklidové práce, což je příznivá zpráva vzhledem k podnikatelskému záměru. Většina dotazovaných má pracovní praxi menší než 10 let. Průměrně se doba, kdy byly OZP zaměstnány, pohybuje okolo 6 let a toto platí u osob s těžším zdravotním postižením. Osoby zdravotně postižené spadající do 1. a 2. stupně invalidity mají pracovní praxi delší. Tam se průměrná doba zaměstnání pohybuje okolo 10 let. Tyto osoby mají vyšší kvalifikaci a pracovaly v náročnějších pracovních podmínkách. Většinou se jednalo o kancelářské práce, práce v továrnách, o práci v administrativě, skartování apod. Na obrázku 5 uvádím přehled nejčastěji jmenovaných pracovních oborů, ve kterých mají OZP pracovní zkušenost a na obrázku 6 počet odpracovaných let.

## Pracovní obor



**Obr. 5: Pracovní obor, pracovní zkušenost**  
Zdroj: Vlastní zpracování.

## Počet odpracovaných let

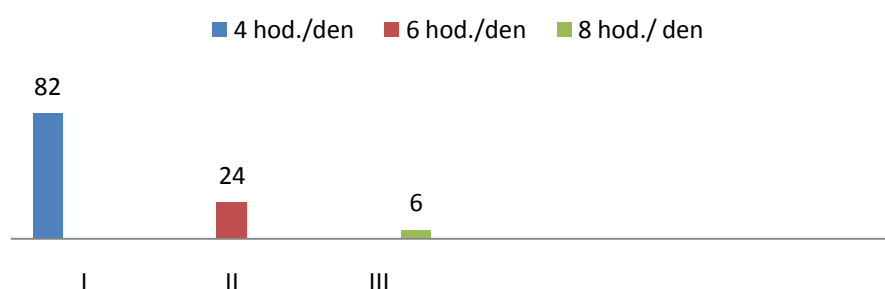


**Obr. 6: Počet odpracovaných let**

Zdroj: Vlastní zpracování.

Otázky 8 a 9 se týkají preferovaného zaměstnání a pracovního úvazku, který by respondentům vyhovoval. U osmé otázky šlo spíše o přehled, jaké pozice by se dotazovaným líbila nebo co je jejich vysněné zaměstnání. Otázka 9 je relevantní vůči návaznosti na podnikatelský záměr. Z dotazníku vyplynulo, že drtivá většina OZP preferuje úvazek poloviční na 4 hodiny denně. Jejich preferované zaměstnání se moc nelišilo od těch, které již v minulosti vykonávali. Přehled preferencí pracovních úvazků je zobrazen na obrázku 7.

## Pracovní úvazek



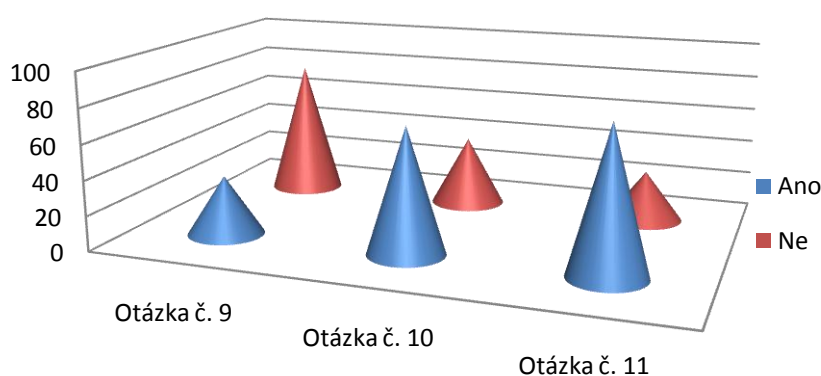
**Obr. 7: Pracovní úvazek**

Zdroj: Vlastní zpracování.

Obrázek 8 zobrazuje výsledky šetření z otázek 10 až 12. V těchto otázkách byli respondenti tázáni, zda by měli zájem o práci v oboru úklidových služeb, zda jsou ochotni

do zaměstnání dojíždět, pokud ano, tak do kolika km a zda by měli v rámci takového zaměstnání zájem o rekvalifikaci. Zejména 10 otázka je velmi důležitá s ohledem na podnikatelský záměr. V podstatě významně napomáhá v rozhodnutí, zda podnikatelský záměr v oboru úklidových služeb realizovat či nikoliv. Velmi pozitivní zprávou vyplývající z tohoto dotazu, byl zájem o tuto práci v rámci zaměstnání. Z dotazníku vyplývá, že by zájem o úklidové práce mělo 34 respondentů. Do zaměstnání je ochotno dojíždět 72 dotazovaných a ve všech případech maximálně do 30 km. Co se týče desáté otázky ohledně rekvalifikace, tak tam odpovědělo kladně celkem 83 dotazovaných.

### Grafické zpracování otázek



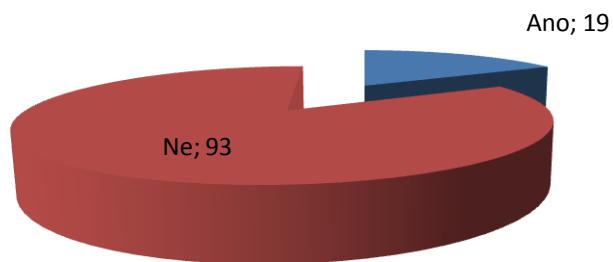
**Obr. 8: Grafické zpracování otázek č. 10, 11 a 12**

Zdroj: Vlastní zpracování.

Obrázek 9 zobrazuje grafické vyjádření otázky 13, která se dotazuje, zda je respondent v současné době v evidenci ÚP. Z tohoto dotazu vyplynulo, že v současné době je v evidenci 19 dotazovaných. Je to způsobeno zejména tím, že v dotazníku převažují osoby s těžším zdravotním postižením a ty v drtivé většině na ÚP evidováni nejsou. Zpracování této otázky nemá rozhodující vliv na výběr uchazečů o práci v podnikatelském záměru. Podnikatelský záměr se bude snažit dát rovnou příležitost jak uchazečům z ÚP, tak uchazečům, kteří na ÚP evidováni nejsou.



## Evidence na ÚP

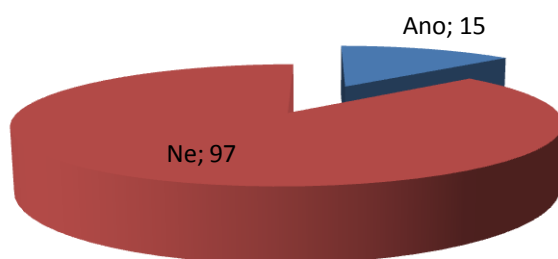


**Obr. 9: Evidence na ÚP**

Zdroj: Vlastní zpracování.

Otázku 14 zda mají dotazovaní podvědomí o sociálním podnikání, zobrazuje obrázek 10. Z výsledků této otázky plyne, že 97 dotazovaných nemá vůbec ponětí, co to sociální podnik je a zbytek dotazovaných má alespoň nějaké povědomí o tomto druhu podnikání.

## Povědomí o sociálním podnikání

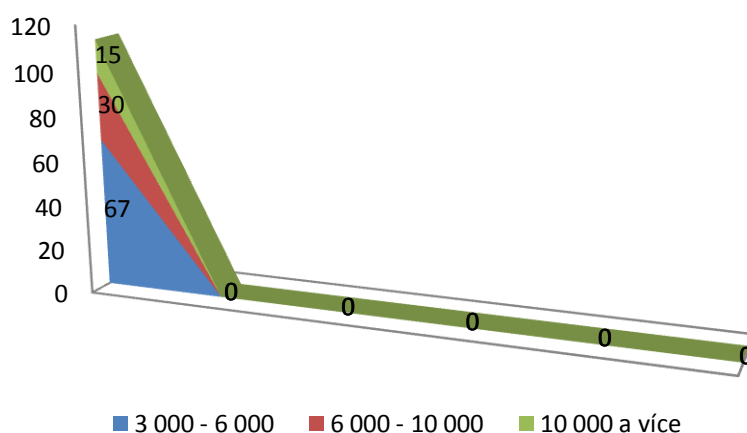


**Obr. 10: Povědomí o sociálním podnikání**

Zdroj: Vlastní zpracování.

Obrázek 11 zpracovává otázku 15, jaká je představa dotazovaných o platu. Také tato otázka je velmi důležitá a adresná vzhledem k podnikatelskému záměru. Z dotazníku vyplynulo, že většina dotazovaných preferuje částku do 6 000 Kč za poloviční úvazek. Konkrétně 67 dotazovaných má představu o mzdě v rozmezí od 3 000 do 6000 Kč, dalších 30 dotazovaných má představu mezi 6 000 až 10 000 Kč a 15 dotazovaných by si představovalo mzdu vyšší než 10 000 Kč.

## Představa o platu

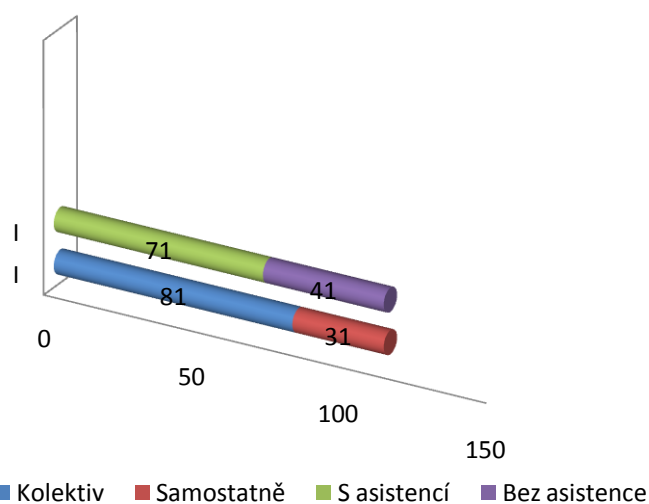


**Obr. 11: Představa o platu**

Zdroj: Vlastní zpracování.

Poslední dvě otázky dotazníku 16 a 17 zobrazuje obrázek 12. Jedná se o otázky, zda dotazovaný pracuje raději v kolektivu nebo samostatně a zda potřebuje při práci osobní asistenci. Z dotazníkového šetření plyne, že 81 dotazovaných pracuje raději v kolektivu a 31 samostatně. Dále pak 71 z nich potřebuje při práci osobní asistenci a 41 nikoliv.

## Grafické vyjádření otázek č. 15 a 16



**Obr. 12: Grafické vyjádření otázek č. 15 a 16**

Zdroj: Vlastní zpracování.

Celkově hodnotí autor dotazník velmi příznivě a informace z něj získané využije z části v podnikatelském záměru, který bude brát na získané údaje ohled. Dotazníkové šetření bylo poměrně časově náročné z hlediska individuálního oslovování všech dotazovaných, ale osobní kontakt byl pro autora velkým přínosem a zbyl i prostor pro probrání jiných otázek, než jen těch z dotazníku. Osobní kontakt byl pro autora výhodný zejména v tom, že si mohl vytipovat vhodné uchazeče pro podnikatelský záměr a zpětná vazba byla velmi pozitivní.

## 5 Založení podnikatelského subjektu

V této části diplomové práce bude navržen vznik nového podnikatelského subjektu, který se bude specializovat na zaměstnávání OZP. Autor se rozhodl vytvořit sociální podnik, který bude podporovat lidi se zdravotním postižením. Cílem tohoto podniku bude zaměstnat 100% osob se zdravotním postižením. Aby bylo docíleno co nejvyššího počtu podpořených osob se zdravotním postižením (OZP) v co nejširší možné míře podpory, byla snaha vyhledat takový druh podnikání, ve kterém vznikne mnoho pracovních příležitostí a možností k získání teoretických i praktických znalostí a zkušeností a zároveň aby takový druh podnikání obstál na dnešním trhu. Po důsledném rozhodování a zvážení situace na trhu, bylo rozhodnuto založit podnik, který se bude specializovat na **úklidové služby**, zejména kancelářských, prodejních a skladových prostor. Pro tento druh podnikání se autor rozhodl z důvodu, že od zaměstnavatelů, kteří neplní povinný podíl zaměstnávání OZP, vzniká poptávka po úklidových pracích od osob se zdravotním postižením. Jedná se zejména o takové firmy, které mají velké množství kanceláří, firmy které pronajímají kancelářské prostory, hotely, velké průmyslové podniky apod. Povinnost zaměstnávat OZP je dána zákonem, ale mnoho zaměstnavatelů stále ještě nemá odvahu tyto lidi přímo zaměstnat, nebo pro ně nemá vhodné uplatnění. Autor by tedy rád využil této situace na trhu a nabídl řešení v podobě nově vzniklé firmy, která pomůže tento problém řešit.

Vedlejším pozitivním přínosem tohoto projektu bude informovanost zaměstnavatelů o výhodách zaměstnávání OZP a jejich schopnostech, poradenství ohledně vzniku nových pracovních míst, poradenství při slevách na daních, plnění povinného podílu zaměstnanců se zdravotním postižením a čerpání příspěvků na vznik nového pracovního místa pro OZP.

### 5.1 Primární kroky při založení podniku

Nejzásadnějším problémem, který autor řešil, bylo jakou právní formu podnikání zvolit. Důkladně zvažoval, zda podnikat jako fyzická osoba na základě živnostenského listu, nebo založit Společnost s ručením omezeným. Každá z forem podnikání má své výhody a nevýhody. Nakonec bylo rozhodnuto založit podnik jako fyzická osoba na základě

živnosti ohlašovanej volné, pod kterou spadá obor č. 58., **Realitní činnost, správa a údržba nemovitostí**, který je jedním z oborů živnosti volné a který se vztahuje k podnikatelské činnosti úklidových služeb. Jako další obor č. 60 podnikatelské činnosti zvolil autor **Poradenskou a konzultační činnost, zpracování odborných studií a posudků**, která se zaměřuje na finanční poradenství a konzultační činnost **v sociálním podnikání**.

U živnosti volné se nemusí prokazovat odborná způsobilost. Povinností podnikatele je podat písemné ohlášení na kterýkoliv živnostenský úřad, zaplatit poplatek 1 000 Kč a doložit, že jsem osobou starší 18 let, způsobilou k právním úkonům a bezúhonnou. Na příslušném živnostenském úřadě se vyplní **Jednotný registrační formulář pro podnikání, živnosti**. Tento formulář umožňuje ohlásit živnost, registrovat se na daň z příjmů fyzických osob na finančním úřadě, registrovat se na zdravotní a sociální pojištění na příslušné pojišťovny a Okresní správu sociálního zabezpečení (dále jen OSSZ). Dále umožňuje formulář registraci silniční daně, DPH, či daně z příjmů za zaměstnance. Oprávnění podnikat vzniká dnem podání ohlášení, nebo dnem, který je na ohlášení uveden. Živnostenský úřad na základě ohlášení udělí **identifikační číslo osoby** (dále jen IČO), které je osmimístné a slouží k identifikaci podnikatele. Po přidělení IČO přidělí po registraci subjektu finanční úřad **daňové identifikační číslo** (dále jen DIČ), které je důležité pro identifikaci subjektu při odvodu daně a pokud je subjekt plátcem DPH, používá se DIČ také.

Jelikož bude podnikání vedeno jako hlavní činnost, je nutné od počátku platit měsíčně zálohy na sociální a zdravotní pojištění.

Autor se rozhodl, že pro účely podnikání povede daňovou evidenci, která nahrazuje dřívější jednoduché účetnictví. Tato evidence bude obsahovat **daňovou evidenci příjmů a výdajů a daňovou evidenci majetku a závazků, případně jen evidenci příjmů v případě, že se rozhodneme využít výdajového paušálu**. S tím souvisí archivace evidence a dokladů s ní souvisejících. Pro lepší přehlednost je vhodné doklady číslovat. Po skončení roku se podá daňové přiznání k dani z příjmu a přehledy pojištění k dani z pojištění. Jelikož se předpokládá obrat za 12 po sobě jdoucích měsíců vyšší než

1 mil. Kč, bude se od doby, kdy se překročí tato hranice, muset každé čtvrtletí podávat daňové přiznání k DPH.

Autor také zvažoval založení Sociálního družstva, ale tuto myšlenku prozatím odložil z důvodu malých zkušeností s touto formou podnikání. Sociální družstvo je forma podnikání, která vyvíjí obecně prospěšnou činnost za účelem integrace osob znevýhodněných na trhu práce. Do budoucna autor transformaci podnikání na toto družstvo nevyklučuje, ale prozatím bylo zvoleno podnikání jako fyzická osoba.

## **5.2 Podnikatelský záměr**

K představení svého podnikatelského záměru autor využije stručný podnikatelský plán, kde uvede ty nejdůležitější body pro vznik úspěšného konkurenceschopného sociálního podniku. Podnikatelský záměr z části navazuje na podněty získané z dotazníkového šetření v předešlé kapitole. Díky dotazníku získal autor mnoho užitečných dat, které budou v tomto záměru zohledněny.

### **5.2.1 Informace o sociálním podniku a jeho strategiích**

Společnost: Tomáš Stárek

Místo podnikání: Nám. 17. Listopadu 495, Benátky nad Jizerou II

Bude založen malý podnik, který plánuje zaměstnávat 10 zaměstnanců se zdravotním postižením či s těžším zdravotním postižením. Podnik by se měl specializovat na zaměstnávání osob s lehkým mentálním postižením nebo osob se zdravotním postižením, které by byly schopny vykonávat práci v oboru úklidových služeb. Jde o to, aby i lidé s postižením nebyli vytlačeni z trhu práce a i oni našli své uplatnění. Podnik bude postupovat v trendu sociálního podnikání, které zažívá zejména v západní části světa velkého rozmachu. Autor rád pomůže o něm získat větší povědomí i v České republice. Počítá se s tím, že podnik bude zaměstnávat 100 % OZP. Pokud je zaměstnáno více než

50 % OZP, může se podnik zaregistrovat v **katalogu pro zaměstnávání OZP** na integrovaném portále MPSV.

Jako další produkt tohoto podniku zvolil autor finanční poradenství a konzultační činnost v rámci sociálního podnikání se specializací na mzdovou, personální a daňovou problematiku, čerpání příspěvků od ÚP apod. Cílem tohoto podnikání je uplatňovat principy sociálního podnikání.

### **Současná fáze budování sociálního podniku**

V současné době je podnik ve fázi příprav, shromažďování potřebných informací, zkoumání situace na trhu práce, zjišťování možností financování, zjišťování zájmu OZP o práci v tomto oboru apod. Zejména díky dotazníkovému šetření bylo zjištěno, že by zájem ze strany OZP byl a to velmi významný. Samostatně výdělečnou činnost by autor chtěl zahájit od 1. 1. 2014. Zázemí a sídlo pro tento podnikatelský záměr by mělo být v Benátkách nad Jizerou a to z důvodu vhodného strategického místa mezi Prahou a Mladou Boleslaví.

Obecně prospěšné cíle budou měřitelné zajištěním požadovaného a rovnocenného pracovního uplatnění OZP. Vedlejší pozitivní přínos tohoto projektu bude informovanost zaměstnavatelů o výhodách zaměstnávání OZP a jejich schopnostech a poradenství ohledně vzniku nových pracovních náplní pro OZP.

### **Cílová skupina**

Cílovou skupinou budou OZP hledající zaměstnání za rovných podmínek (cílová skupina bude dokládána Rozhodnutím o přiznání invalidního důchodu nebo potvrzením České správy sociálního zabezpečení).

## **Strategické cíle**

- Vytvoření sociálního podniku pro OZP v rovnoprávném postavení při stabilní a ekonomicky prosperující firmě zajišťující podmínky pro adekvátní pracovní uplatnění.
- Provozovat podnikatelskou aktivitu a činnost tak, že bude splňovat aspekty současného sociálního podniku a zároveň se firma ekonomicky stabilizuje.
- Vybudovat stabilní sociální firmu poskytující kvalitní služby v oblasti úklidových služeb, která bude zaměstnávat OZP na dobu neurčitou (s tříměsíční zkušební dobou), při které získají potřebné teoretické i praktické znalosti a dovednosti. Podnik by rád zaměstnal na dobu neurčitou v prvních třech letech činnosti minimálně 10 OZP, na poloviční úvazek a v dalších letech dle situace na trhu práce případně rozšířil počet zaměstnanců na větší počet.
- Vytvoření a zachování pracovních míst pro cílovou skupinu OZP a zprostředkování pracovního poměru. Vytvoření a zachování pracovních míst pro OZP na delší časový horizont. Po celou dobu činnosti podniku bude autor klást důraz na své neustálé dovzdělávání v oblasti sociálního podnikání a trendů v podnikání a nabízet možnost vzdělávání i OZP v rámci jejich pracovní doby.
- Propagace sociálního podnikání.
- Nalezení vhodného tržního segmentu k uplatnění našich služeb.
- Získání potřebného tržního podílu k aplikaci našich služeb.

## **Dílčí cíle:**

- Vybavit zázemí a sídlo podniku (nábytek, stroje, automobil).
- Každý zaměstnanec bude mít vypracován Individuální plán osobních cílů, který se bude průběžně aktualizovat.
- Vypracovat Metodiky práce osob se zdravotním postižením na jednotlivé pracovní činnosti (jednotlivé Metodiky budou dokládány).
- Vytvořit vhodné propagační předměty, letáky, brožury, kalendáře
- Vyhledat vhodné odběratele.



- Sestavit výkaz práce pro zaznamenávání docházky OZP sloužící jako podklad pro mzdovou personalistiku.
- Zajistit dostatečný objem zakázek pro plynulý chod podniku.
- Vytipovat nové uchazeče OZP ve spolupráci s ÚP a pracovními agenturami.
- Průběžně zlepšovat a inovovat Metodiky práce OZP.
- Průběžně posilovat a rozvíjet sociální podnik (marketing, větší podíl na trhu, udržovat dobré jméno podniku, případně rozšiřovat pracovní tým).
- Dlouhodobě komunikovat se zaměstnanci, zda je práce baví, jestli jsou jejich podmínky v zaměstnání stále rovné, apod. – doloženy písemné intervence, k nahlédnutí jen se souhlasem OZP).
- Udržet zaměstnance v pracovním poměru a dále je ve spolupráci s partnerskými organizacemi podporovat v jejich osamostatňování.

### 5.2.2 Popis podnikatelské aktivity a možnosti jejího vývoje

Podnik bude zaměřen na zaměstnávání lidí s mentálním postižením s různým stupněm postižení, protože se neplánuje vyloučit žádná skupinu OZP, která by měla zájem o práci v oboru úklidových služeb. Bude se snažit najít uplatnění pro osoby se zdravotním, mentálním či kombinovaným postižením. Pokud by zaměstnanec nebyl schopen pracovat **samostatně**, byla by mu v rámci spolupráce s partnerskou organizací **Občanské sdružení Nezávislý život poskytnuta osobní asistence při práci** či při doprovodu do zaměstnání. Tuto službu by si hradili zaměstnanci sami na vlastní náklady **dle ceníku Občanského sdružení**. Autor si uvědomuje, že uplatnění těchto osob na trhu práce je více než komplikované, ale nechce tyto osoby vylučovat nadále z možnosti jejich zaměstnání a uplatnění na trhu práce. Podnik by chtěl založit i z toho důvodu, že by rád nabízel kvalitní služby i v rámci jiného zaměření práce s OZP, než je pouliční prodej dárkových předmětů ve stylu „toto vyrobili lidé s postižením, přispějte prosím“. Chtěl by pro tuto skupinu osob výraznější uplatnění na trhu práce a větší začlenění do společnosti, aby se cítili součástí společnosti a přispěli svým dílem do spotřeby.

Vzhledem ke svému působení v oboru sociálního podnikání, autor zaznamenal ze stran obchodních partnerů zájem o zprostředkování služeb kvalifikovaných zaměstnanců OZP. Když uvažoval o oboru, ve kterém podnikat, napadly ho právě úklidové služby. Velcí pronajímatelé kancelářských prostor, hotely nebo velké podniky často neplní povinný podíl zaměstnávání OZP a nemají odvahu či vhodnou pracovní náplň pro zaměstnání těchto osob. V poslední době se zvýšila právě poptávka po službách OZP a forma úklidových služeb se zdá opravdu ideální. Není úplně tak technicky náročná a lidé s OZP by ji mohli zvládnout. Firmy se tváří poměrně vstřícně a jeden velký podnik, který se zabývá správou komerčních a průmyslových objektů by byl jedním z potenciálních odběratelů služeb podniku. Poptávka po výrobcích či službách dodávaných formou náhradního plnění je dostatečná.

Při vyhledávání vhodných adeptů OZP na práci bude využito spolupráce s ÚP a pracovní agenturou paní Jany Pokorné, kteří budou nápomocni, s vyhledáním vhodných kandidátů na pracovní pozici. Dále se na základě dotazníkového šetření povede vlastní evidence OZP a výsledky dotazníkového šetření budou sloužit jako podklad k výběru uchazečů.

**Úklidové služby se budou zaměřovat** převážně na úklid komerčních objektů administrativních, prodejních, průmyslových a školních prostor. Poskytované služby budou komplexní a poskytnou možnost úklidu nejen interiérových prostor, ale i exteriérů. Podnik by se rád zaměřil na pravidelný úklid. Chce respektovat specifické požadavky klientů. Všichni zaměstnanci projdou školením o bezpečnosti a protipožární ochraně. Zaměstnanci s mentálním postižením by při práci využívali služeb osobního asistenta, který by byl zaměstnanci nápomocen v případě jakéhokoliv problému. Mezi jednotlivé činnosti, které chce podnik nabízet při hlavní specializaci úklidu kancelářských prostor, by patřilo vysypání odpadkových košů dle druhu odpadu, luxování koberců, omytí všech podlah nepokrytých koberci, utírání prachu, ohmatů a nečistot ze stolů, el. spotřebičů, skříní, okolí klik, parapetů atd. Dále by se zajišťoval sběr špinavého nádobí, jeho umytí a uklizení, úklid WC, doplnění toaletních potřeb, zarovnání židlí, větrání a zavření oken, vypojení rizikových spotřebičů. Podnik se bude řídit heslem, že Vaši zaměstnanci mají své práce dost, úklid firem **tedy** nechte na nás. Zajistí se, aby byly veškeré prostory každé ráno v čistotě a pracovní prostředí bylo dokonale připraveno na následující pracovní den.

Výhodou tohoto záměru na trhu bude, že jako zaměstnavatel s více než 50 % OZP bude autor moci nabídnout řešení odběratelům služeb ohledně neplnění povinného podílu zaměstnávání OZP. Svým způsobem se bude moci odběratel služeb prezentovat tím, že podporuje sociální podnikání a zaměstnávání OZP. Zlepší to jeho public relations a pomůže dále šířit myšlenku sociálního podnikání. Tato forma spolupráce je pro obě strany výhodná a stojí za zvážení se touto myšlenkou zabývat.

### **5.2.3 Vymezení trhu a analýza trhu**

Podnik se soustředí převážně na firmy, které mají potíže s plněním povinného podílu zaměstnávání OZP. Ze současných údajů získaných komunikací s obchodními partnery vyplývá, že i přes snahy plnit podíl OZP formou přímého zaměstnání i formou odběru a služeb, neplní podíl v požadované výši a jsou povinni hradit vysoké finanční odvody do státního rozpočtu. Je to dáno především nedostatkem kvalifikovaných uchazečů OZP, ale i nedostatečnou nabídkou výrobků a služeb dodávaných formou náhradního plnění. A to je přesně mezera na trhu, kterou by podnik rád zaplnil.

Dle statistik MPSV ze statistické ročenky plnilo v roce 2011 povinný podíl zaměstnávání OZP jen něco málo přes 212 firem. Z toho plyne, že jen v regionu Mladoboleslavsko je velký prostor pro nabízení služby formou náhradního plnění. Podnik se nechce však zaměřit jen na region Mladá Boleslav, ale i na okresy Praha-východ, Nymburk, Mělník a Praha. Širší pokrytí okolí do 30 km od sídla podniku je výhodný limit pro dojíždění případných zaměstnanců, kteří odpovídali v dotazníkovém šetření, a drtivá většina z nich odpověděla, že právě 30 km je maximum, aby do zaměstnání dojížděli. Výhodou pro zaměstnance by bylo i to, že jsou držiteli průkazek ZTP či ZTP/P a mají tedy nárok na dopravu zdarma a nijak významně by se to neprojevovalo na jejich osobních nákladech.

V rámci regionu lze počítat s dostatkem atraktivních klientů, od kterých by podnik dostával pravidelné zakázky, které by znamenaly zásadní finanční příjem. Avšak klienty je nutné hledat a oslovovat v rámci rozšířeného regionu (Praha, Nymbursko, Mladoboleslavsko,

Mělnicko). Pro tento argument hovoří dobré strategické místo a lokalita ve středu regionu. Postupně se bude vymezený trh rozšiřovat.

Důkladnou analýzou trhu bylo zjištěno, že v regionu není žádný přímý konkurent, co se týče poskytování náhradního plnění formou úklidových služeb ve formě sociálního podniku. Nejbližším konkurentem, který zaměstnává téměř 100 % OZP je firma Soukup, která pokrývá především region Českolipska. V regionu Mladá Boleslav je velké množství drobných živnostníků, kteří se zabývají úklidovými službami, avšak jedná se převážně o malé firmy poskytující služby zejména pro domácnosti a malé společnosti, které nemusí mít povinný podíl zaměstnanců s OZP. K největším firmám v regionu patří úklidová firma **Jana a KAF Facility s.r.o.**, které pokrývají velký tržní podíl v regionu. Ale opět nenabízejí služby, které by mohli pomoci řešit problémy s povinným zaměstnáváním OZP. V tomto aspektu bude podnik v regionu jedinečný. Co se týče okolních regionů, je situace podobná, podnik by se rád zaměřila i na Prahu, kde je dostatek příležitostí k realizování úklidových služeb. V regionu Praha je konkurence na trhu větší, ale vzhledem k možnostem místního trhu, je možnost získání části tržního podílu velmi zajímavá. Dle průzkumu by měly v Praze poskytovat úklidové služby s možností náhradního plnění následující firmy: **Služby JS s. r. o., Complex s.r.o., Donosap s. r. o., Sirius, Agentura Pancéř**. Jedná se o zavedené firmy na trhu se svou cílovou skupinou odběratelů, ale ani jedna z těchto konkurenčních firem, nemá statut sociálního podniku, v tom by mohla být výhoda podnikatelského záměru. Lze tedy konstatovat, že míra konkurence je samozřejmě vysoká, ale pokud se jedná o statut sociálního podniku a možnosti poskytovat náhradní plnění, není konkurence příliš velká, což autor považuje za velkou výhodu při získávání zakázek.

#### **5.2.4 Marketingová strategie**

Mírnou nevýhodou při uplatňování marketingových strategií by mohlo být slabé povědomí firem o podniku, autor se tedy bude snažit pomoci marketingových nástrojů šířit dobré jméno podniku a oslovovat nové potenciální odběratele služeb. Primárním cílem bude poskytnutí kvalitních služeb „šitých“ na míru zákazníkovi, aby byl spokojen a pomohl

rozšířit povědomí o podniku kladnými referencemi. Strategie může být postavena na šíření povědomí o sociálním podnikání a možnostech šířit informace o tomto druhu podnikání.

Při uplatnění marketingové strategie se podnik zaměří na tzv. "4P" marketingového mixu Product (produkt), Place (místo), Price (cena), Promotion (propagace).

**Product:** komplexní služby v oboru úklidových služeb, v rozsahu služeb, které nabízí konkurence, za výhodné ceny dodávané formou náhradního plnění. Poradenství ohledně zaměstnávání OZP, finanční poradenství v rámci sociálního podnikání.

**Place:** Umístění sídla a zázemí leží ve výhodné lokalitě v Benátkách nad Jizerou, které je dostupné na sjezdu s rychlostní silnicí R10, spojující Prahu s Mladou Boleslaví, kde bude náš cílový trh. Ideou je, aby zaměstnanci sami dojížděli k odběratelům služeb a zázemí bylo dostupné spíše pro obchodní jednání a případné školicí procesy.

**Price:** Cena služeb bude stanovena kombinací dvou metod stanovení cen. A sice nákladově orientované ceny (cena vychází z kalkulovaných úplných nákladů na poskytnutí služby) a konkurenčně orientované ceny (cena se odvozuje od úrovně cen účtovaných konkurencí). Základní ceny (ceníkové) se budou pohybovat mírně pod cenovou úrovní konkurence, v některých případech maximálně na této úrovni a to díky slevám na daních z příjmů za zaměstnávání osob se zdravotním postižením a plněním povinného podílu zaměstnanců se zdravotním postižením. Vzhledem k tomu, že podnik bude na trhu nový, bude třeba ceny zatraktivnit formou slev (množstevních, časově omezených). Cenovou politiku musíme volit citlivě s ohledem na dlouhodobé cíle podnikání. Ceník našich služeb přikládám v příloze B.

**Promotion:** Důležitým nástrojem oslovení zákazníků je zvláště na startu podnikání reklama a propagace nabízených služeb. Vzhledem k tomu, že podnik nemá v současné době síť stálých zákazníků a reference, je potřeba oslovit potencionální zákazníky prostřednictvím nástrojů propagace. Promotion bude zaměřeno především na kvalitní a požadované služby za dostupnou cenu, jejichž plněním odběratelé podpoří zaměstnávání OZP a zároveň si mohou odběrem služeb plnit povinný podíl OZP za ceny, které budou na trhu patřit mezi nejnižší. Dále bude poskytováno odborné poradenství o zaměstnávání

OZP a plnění povinného podílu OZP individuálně řešené na míru každému zákazníkovi zvlášť.

Mezi základní nástroje propagace bude patřit:

- inzerce v regionálních novinách (Mladoboleslavsko, Tok, Benátecký zpravodaj), pravidelně budeme vydávat tiskové zprávy,
- inzerce prostřednictvím internetu na portálu Firmy.cz,
- zaregistrováním v katalogu zaměstnavatelů OZP,
- propagace služeb prostřednictvím vlastních webových stránek, které budou průběžně aktualizovány a doplňovány,
- propagace služeb prostřednictvím sociálních sítí,
- reklama umístěná na osobním voze,
- reklama umístěná na sídle podniku,
- reklamní letáky, propagační materiály,
- nabídka služeb formou osobní návštěvy, e- mailu, telemarketing,
- účast na konferencích a kulturních akcích, kde se prezentuje problematika sociálního podnikání.

### 5.2.5 SWOT analýza podnikatelské aktivity

Analýza slabých a silných stránek podniku, příležitostí a hrozeb je velmi důležitá a autor k nim přihlédně při realizaci celého podnikatelského záměru.

**Strong:** Mezi silné stránky patří přijatelná cena, kvalita služeb uzpůsobená potřebám zákazníků, možnost dodávání služeb formou náhradního plnění, poradenství ohledně sociálního podnikání a zaměstnávání OZP, znalost odvětví, časová flexibilita, možnost nabízet řešení ohledně plnění povinného podílu zaměstnávání OZP, sociální aspekt podnikání, který se brzy stane důležitou součástí trhu, zkušené spolupracující organizace (Jana Pokorná – Progrespo).

**Weak:** Mezi slabé stránky patří neznalost subjektu na trhu, nedůvěra v práci OZP, neznalost aspektů sociální podnikání, zkušenosti konkurenčních firem a jejich podíl na trhu, nemožnost poskytnout službu nad rámec schopností OZP, zlepšení situace u firem, které neplní povinný podíl, změna zákona ohledně povinného podílu zaměstnávání OZP.

**Opportunities:** Mezi příležitosti patří situace, kdy firmy neumí, nebo nemají dostatečnou zkušenost s vytvářením pracovních míst pro OZP a jejich zaměstnáváním a tím neplněním povinného podílu, situace kdy se poptávka OZP po práci zvyšuje a rostoucí počet firem žádajících služby formou náhradního plnění, zkušenost s prací s OZP, ze kterého plyne poskytování placeného poradenství v této oblasti, rozrůstání trhu s externími službami ve formě úklidu, větší aktivita podniků v podpoře sociálních aktivit, slevy na daních za zaměstnávání OZP, nedostatek výrobků a služeb na trhu dodávaných formou náhradního plnění, přijatelná konkurence, možnost získání dobré pověsti a tržního podílu.

**Threats:** Mezi hrozby se řadí nedůvěra firem v práci OZP, vysoká fluktuace osob se zdravotním postižením, nedostatečné množství uchazečů o práci v oboru úklidu, možnost ztráty pracovních návyků u OZP, možné nereálné představy ze strany OZP o zaměstnání, zvýšení konkurence na trhu, nemožnost dostatečně splnit požadavky odběratelů služeb.

### 5.2.6 Analýza rizik podniku

- Nedostatečnému množství uchazečů OZP o zaměstnání předejde podnik spoluprací s pracovní agenturou paní Jany Pokorné a s ÚP. Povede vlastní databázi uchazečů na základě průzkumů, bude oslovovat denní stacionáře, které se zaměřují na práci s OZP, bude inzerovat volná místa, umísťovat letáky na místa, kde se vyskytují OZP atd.
- Nedůvěru některých lidí vůči sociálnímu podnikání odrazí propagací sociální firmy, šířením povědomí o tomto způsobu podnikání, šířením informací o práci lidí zdravotně postižených, snahou spolupracovat s městskými úřady, poskytovateli sociálních služeb, místními firmami.

- Konkurenci na trhu chce konkurovat kvalitou a přijatelnou cenou, ochotou, zodpovědností, získáváním silných obchodních partnerů, možností plnit odběrem našich služeb povinný podíl OZP.
- Nedůvěru v zaměstnance OZP se bude snažit změnit díky odbornému sociálnímu poradenství, firmám nabízením individuální řešení pro plnění povinného podílu zaměstnanců se zdravotním postižením, kladením důrazu na schopnosti OZP, seznamováním firem s možnostmi čerpání příspěvků úřadů práce na vznik nebo úpravu pracovního místa pro OZP.
- Vysoká fluktuace lidí s postižením bude řešena příjemným přístupem ke každému zaměstnanci individuálně, vytvořením vhodných podmínek s ohledem na postižení zaměstnance, snahou mít vždy ve vlastní evidenci více OZP, které by měli zájem o zaměstnání.
- Nižší produktivita a flexibilita než u jiných firem na trhu nebude řešena přesahem pracovní doby s ohledem na OZP, což se může projevit nižší schopností reakce na časově náročnější poptávky, tomuto se předejde především aktivním jednáním s obchodními partnery, aby zvážili možnosti řešení zakázky s ohledem na OZP.
- OZP může mít omezení v samostatnosti při pracovní činnosti, to by se řešilo ve spolupráci s občanským sdružením Nezávislý život v rámci poskytnutí osobního asistenta pro OZP.

### **5.2.7 Výrobní plán podnikatelské aktivity**

V této části diplomové práce jsou popsány nejdůležitější potřeby pro výrobní plán (budovy, stroje, materiál, energie, technologie, zaměstnanci (pracovní místa, výše mezd), ostatní výdaje atd.). Pro podnikatelskou činnost bude zřízen kancelářský a úložný prostor jako zázemí podniku a skladování čisticích prostředků a zároveň bude místnost sloužit k případným obchodním schůzkám a poskytování finančního poradenství a poradenství ohledně zaměstnávání OZP a sociálního podnikání. Zaměstnanci by měli za prací dojíždět k zákazníkům a není tedy třeba velkého prostoru. Pro tyto účely se vybaví jedna místnost o rozměrech 30 m<sup>2</sup> s bezbariérovým přístupem v lokaci města Benátky nad Jizerou blízko centra města, s dobrým parkovacím prostorem a poblíž sjezdu z rychlostní silnice R10.



Místnost je v rodinném vlastnictví autora, tudíž pronájem by měl být za výhodnou cenu 2 000 Kč měsíčně.

Ideálním stavem podnikatelské aktivity by bylo, pokud by se podařilo získat zákazníky, kterým jde především o náhradní plnění a podporu sociálního podnikání a byli by schopni poskytnout potřebné stroje, čisticí prostředky přímo z jejich zdrojů. Na základě úvodních kontaktů by toto bylo možné především v hotelích a firmách, které se zabývají správou budov, případně ve velkých podnicích, kde již mají svého externího dodavatele úklidových služeb, ale bez možnosti náhradního plnění. Tuto mezeru by podnik rád vyplnil. Autor má vizi, že v hotelích by mohli být zaměstnanci nápomocni **při úklidu pokojů, stlaní, vysávání, mytí oken, úklid odpadků, praní, čištění nábytku, otírání prachu apod.** V kancelářských prostorách by se jednalo o podobné činnosti. Tyto všechny činnosti by zaměstnanci s postižením zvládali bez větších obtíží a pomáhali by tak firmám řešit problémy s plněním povinného podílu zaměstnávání OZP. Tento druh náplně služeb by byl vhodný zejména pro osoby s **těžším zdravotním postižením**. Pro osoby se **zdravotním postižením** by podnik rád našel uplatnění i v rozšířenějších službách úklidových prací. Tyto osoby by měli zvládat práci samostatněji a s větší produktivitou. Pro účely širší nabídky služeb bude zakoupeno **pět vysavačů** pro úklid kanceláří a hotelů značky **Eta Profi v hodnotě 4 000 Kč za kus**. Potřebné čisticí prostředky, by podnik odebíral z velkoobchodu MAKRO, který je logisticky výborně dostupný a nabízí velmi výhodné ceny pro podnikatelské subjekty.

Kancelářské prostory se vybaví počítačovou sestavou pro potřeby mzdové agendy, poradenské činnosti, tvoření webových stránek, komunikace se zákazníky apod. K podnikatelské aktivitě bude používán automobil, který je již ve vlastnictví fyzické osoby. Zaměstnanci budou k zákazníkům docházet, či dojíždět po vlastní ose. Většina zaměstnanců by měla vlastnit průkaz ZTP/P, takže by pro ně cesta do zaměstnání neměla být finančně nákladná a pro OZP s mentálním postižením, může i cesta do zaměstnání znamenat další proces v osamostatnění.

Energeticky nevyjde poskytování úklidové služby nijak draze, energie bude spotřebována pouze v kancelářských prostorách za standardních podmínek spotřeby, kde se připojí pouze

počítač, rychlovarná konvice, elektrické topení a světla. Nejedná se o nákladově náročnou položku.

Podnik plánuje zaměstnat **10 OZP**. Ideálně by se chtěl orientovat na OZP s těžším zdravotním postižením, které jsou ve třetím stupni invalidního důchodu. Jde o osoby, které velmi těžce shánějí uplatnění na trhu práce a zaměstnavatelé o ně nejeví zájem. Cílem je dát těmto lidem „šanci“. Dále by rád zaměstnal osoby se zdravotním postižením v prvním a druhém stupni invalidního důchodu. Tyto osoby jsou také v těžší životní situaci, protože většina z nich je evidována na ÚP, kde postupně ztrácejí kontakt s pracovním prostředím, jelikož někteří jsou v evidenci několik let. Personalistiku a zpracování mezd si povede autor ve vlastní režii. Ke tvorbě mezd využije softwarový **program Pamica**, který patří mezi profesionální nástroje na vedení agend personalistiky, pracovních poměrů a zpracování mezd zaměstnanců. **Pracovní poměry** na základě výzkumu se plánují uzavírat na dobu neurčitou s tříměsíční zkušební dobou, na poloviční úvazek 4 hodin a s měsíční smluvní mzdou ve výši **6 000 Kč měsíčně**. Vzor pracovní smlouvy přikládám v příloze C.

### 5.2.8 Principy sociálního podnikání v podniku

V rámci podniku se uplatní principy sociálního podnikání:

- Osobním příkladem činností sociálního podniku a profesionálním vystupováním seznámí podnik veřejnost s tímto druhem podnikání a zabraní ostatní populaci ve vytváření předsudků, především o možnostech zaměstnávání lidí se zdravotním postižením jakéhokoli typu a míry.
- Po dobu podnikání se část zisku refinancuje, z nerefinancovaného zisku se vytvoří rezervní fond pro případné řešení a překlenutí krizových situací.
- Podnik respektuje individuální potřeby a přání zaměstnanců (respektuje soukromí a soukromé vlastnictví, respektuje věk, dohodnutá oslovení, respektuje nejen zdravotní stav zaměstnanců, ale i jejich momentální stav a náladu).

- Před uzavřením pracovní smlouvy bude mít OZP možnost zvážit výši svého úvazku.
- Zaměstnancům OZP bude upraveno pracovní prostředí a pracovní podmínky s ohledem na individuální potřeby.
- Podpoří se deinstitucionalizace a samostatnější způsob jejich života a nezávislost na celoroční péči. Podpora OZP v dodržování jejich lidských práv a svobod ve všech složkách běžného života.
- Demokratické rozhodování na pravidelných poradách pracovního týmu principem jeden člen- jeden hlas.
- Podporování sounáležitosti s podnikem. Po zkušební době každý zaměstnanec zpracuje písemně několik otázek (např. Jak bys popsal podnikání naší firmy, Jakou máš představu o rozvoji firmy, Jaké jsou cíle firmy, Jak se ty sám podílíš na plnění cílů firmy, apod.
- Každému zaměstnanci bude v rámci projektu po dohodě vypracován Individuální plán rozvoje, kde budou stanoveny osobní cíle a reálné možnosti jejich naplnění s postupnými kroky k jejich naplňování.
- Podnik jasně definuje postup stížností. Umožní pohodlné podání stížnosti každému (zaměstnanci, zákazníkovi, spolupracujícím osobám, zájemci...) – písemně, elektronicky, ústně i anonymně.
- O činnosti bude podnik pravidelně informovat v regionálních zpravodajích a na webu.
- Podnik zajistí všem zaměstnancům rovné zacházení a dodrží zákaz jakékoli diskriminace.
- Všichni zaměstnanci budou na pravidelných poradách seznámeni s finanční situací podniku, dále o jejím pravděpodobném vývoji a následných plánu změn (pravděpodobný vývoj zaměstnanosti, strukturální změny, změny v kapacitě a činnostech firmy, vývoj pracovních podmínek, apod.
- Zaměstnanci nesmí využívat mocenského postavení k prosazení vlastních názorů, konečné řešení je vždy věcí vzájemné dohody.
- Podnik shromáždí osobní údaje zaměstnanců na základě zákona č. 101/200 Sb., o ochraně osobních údajů.

- Bude dbáno důsledně na ochranu životního prostředí (upřednostňování elektronického předávání dat před písemným, oboustranné kopírování, třídění odpadu, používání skleněného nádobí místo jednorázového plastového).
- Díky spolupráci s místním občanským sdružením Nezávislý život o. s. bude podnik schopen zprostředkovat osobní asistenci, tlumočnicka, ergonomu, psychologa, případně další odborníky.

## 6 Finanční plán a zdroje financování

Zakladatel vloží do podniku na jeho bankovní účet částku 400 000 Kč jako základní kapitál podniku. Tato částka zajistí dostatečný zdroj finančních prostředků na financování podnikatelské aktivity. Částka je získána z vlastních zdrojů, tudíž nebude potřeba čerpat externí zdroje financování.

### 6.1 Plán nákladů

**Vstupní náklady podniku** tvoří náklady na založení podniku, což jsou poplatky za vydání živnostenského listu, další drobné poplatky (ověřování podpisů, kolkové známky atd.), náklady na nákup vysavačů a náklady na vybavení kanceláře. Tyto náklady jsou uvedeny v tabulce 1.

*Tab. 1: Vstupní náklady podniku v Kč*

Náklady na založení podniku	Částka
Zápis do živnostenského listu	2 000
Ostatní poplatky, rezerva	4 000
<b>Náklady na vybavení kanceláře</b>	
Počítač, tiskárna	20 000
Software	15 000
Nábytek	12 000
<b>Náklady na nákup vysavačů</b>	
Eta Profi	20 000
<b>Vstupní náklady celkem</b>	<b>73 000</b>

Zdroj: Vlastní zpracování.

Výši vstupních nákladů pokryje základní kapitál, který byl vložen do podnikání.

**Náklady na provoz podniku** budou vznikat v souvislosti s podnikatelskou aktivitou. Autor zde uvádí měsíční provozní náklady a následně roční provozní náklady ve třech variantách pesimistické, realistické a optimistické v následujících třech letech plánovaného podnikání. V prvním roce podnikání **2014** by plánované provozní náklady měly činit 23 438 Kč za měsíc v pesimistické variantě, 24 438 Kč v realistické a 24 438 Kč v optimistické, což v ročním vyjádření činí 281 256 Kč v pesimistické, 293 256 Kč v realistické a 293 256 Kč v optimistické variantě. Náklady souvisí s objemem

realizovaných zakázek a dále náklady, které jsou vynakládány i když nejsou realizované žádné zakázky. Přehled nákladů uvádím v následující tabulce 2.

**Tab. 2: Náklady na provoz podniku 2014 v Kč**

<b>Náklady na provoz podniku</b>	<b>Částka za měsíc</b>		
	<b>Pesim.var.</b>	<b>Real.var.</b>	<b>Opt.var.</b>
<b>1. rok činnosti 2014</b>			
Materiál, čisticí prostředky	2 000	3 000	3 000
Nájemné	2 000	2 000	2 000
Kancelářské potřeby	1 000	1 000	1 000
Školení	2 000	2 000	2 000
Energie	2 000	2 000	2 000
Poštovné	500	500	500
Poplatky za mobilní telefon	2 000	2 000	2 000
Poplatky za internet	800	800	800
Silniční daň	250	250	250
Ostatní náklady	2 000	2 000	2 000
Provoz automobilu	2 000	2 000	2 000
Propagace	3 000	3 000	3 000
Záloha na pojistné na důchodovém pojištění	1 890	1 890	1 890
Záloha na pojistné na zdravotní pojištění	1 748	1 748	1 748
Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele	250	250	250
<b>Náklady na provoz podniku měsíčně celkem</b>	<b>23 438</b>	<b>24 438</b>	<b>24 438</b>
<b>Náklady na provoz podniku ročně celkem</b>	<b>281 256</b>	<b>293 256</b>	<b>293 256</b>

Zdroj: Vlastní zpracování z účetního programu Pohoda.

V následujícím roce **2015** by měly měsíční a roční provozní náklady v realistické a optimistické variantě vzrůst z důvodu vyšších výdajů na propagaci podniku. V pesimistické variantě zůstává jejich výše stejná jako v roce 2014, v realistické a optimistické variantě by vzrostly náklady na 25 438 Kč za měsíc a na 305 256 Kč za rok. Přehled nákladů uvádím v tabulce 3.

**Tab. 3: Náklady na provoz podniku 2015 v Kč**

Náklady na provoz podniku	Částka za měsíc		
	Pesim.var.	Real.var.	Opt.var.
<b>2. rok činnosti 2015</b>			
Materiál, čisticí prostředky	2 000	3 000	3 000
Nájemné	2 000	2 000	2 000
Kancelářské potřeby	1 000	1 000	1 000
školení	2 000	2 000	2 000
Poštovné	500	500	500
Ostatní náklady	2 000	2 000	2 000
Energie	2 000	2 000	2 000
Poplatky za mobilní telefon	2 000	2 000	2 000
Poplatky za internet	800	800	800
Silniční daň	250	250	250
Provoz automobilu	2 000	2 000	2 000
Propagace	3 000	4 000	4 000
Záloha na pojistné na důchodovém pojištění	1 890	1 890	1 890
Záloha na pojistné na zdravotní pojištění	1 748	1 748	1 748
Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele	250	250	250
<b>Náklady na provoz podniku měsíčně celkem</b>	<b>23 438</b>	<b>25 438</b>	<b>25 438</b>
<b>Náklady na provoz podniku ročně celkem</b>	<b>281 256</b>	<b>305 256</b>	<b>305 256</b>

Zdroj: Vlastní zpracování z účetního programu Pohoda.

V roce **2016** by se měly měsíční a roční náklady v realistické a optimistické variantě opět zvýšit z důvodu opětovného navýšení nákladů na propagaci. U ostatních nákladů bude snaha zachovat je na stejné úrovni jako v předešlých letech, pokud se bude uvažovat, že ceny na pořízení materiálu, služeb apod. nebudou závratně růst. Měsíční náklady by se rovnaly částce 26 438 Kč a roční náklady by byly ve výši 317 256 Kč. Přehled nákladů uvádím v následující tabulce 4. Náklady na provoz podniku budou kryty z tržeb, případně ze základního kapitálu podniku.

**Tab. 4: Náklady na provoz podniku 2016 v Kč**

Náklady na provoz podniku	Částka za měsíc		
	Pesim.var.	Real.var.	Opt.var.
<b>3. rok činnosti 2016</b>			
Materiál, čisticí prostředky	2 000	3 000	3 000
Nájemné	2 000	2 000	2 000
Kancelářské potřeby	1 000	1 000	1 000
Poštovné	500	500	500
Ostatní náklady	2 000	2 000	2 000
Školení	2 000	2 000	2 000
Energie	2 000	2 000	2 000
Poplatky za mobilní telefon	2 000	2 000	2 000
Poplatky za internet	800	800	800
Silniční daň	250	250	250
Provoz automobilu	2 000	2 000	2 000
Propagace	3 000	5 000	5 000
Záloha na pojistné na důchodovém pojištění	1 890	1 890	1 890
Záloha na pojistné na zdravotní pojištění	1 748	1 748	1 748
Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele	250	250	250
<b>Náklady na provoz podniku měsíčně celkem</b>	<b>23 438</b>	<b>26 438</b>	<b>26 438</b>
<b>Náklady na provoz podniku ročně celkem</b>	<b>281 256</b>	<b>317 256</b>	<b>317 256</b>

Zdroj: Vlastní zpracování z účetního programu Pohoda.

**Náklady na zaměstnance podniku** uvádí autor v tabulce 5. Jejich výše za deset zaměstnanců by se měla, pohybovat v letech 2014, 2015, 2016 na stejné úrovni. V měsíčním vyjádření by se jednalo o částku 80 400 Kč a v ročním vyjádření 964 800 Kč. Náklady na mzdy budou kryty ze 75 % příspěvkem na zaměstnávání OZP na chráněných místech a zbytek nákladů bude kryt tržbami podniku.

**Tab. 5: Náklady na zaměstnance podniku v Kč**

<b>1-3. rok 2014 -2016</b>	
<b>Náklady na zaměstnance</b>	<b>částka za měsíc</b>
Měsíční hrubá mzda - 10 zaměstnanců	60 000
Zdravotní pojištění 9%	5 400
Sociální pojištění 25%	15 000
<b>Náklady na zaměstnance celkem za měsíc</b>	<b>80 400</b>
<b>Náklady na zaměstnance celkem za rok</b>	<b>964 800</b>

Zdroj: Vlastní zpracování.

## 6.2 Plán tržeb

Plán tržeb je odhadem očekávaných tržeb ve třech variantách pesimistické, realistické a optimistické v následujících třech letech podnikatelské aktivity.



V prvním roce činnosti očekává autor v pesimistické variantě plánované tržby v hodnotě 998 400 Kč, v realistické variantě 1 284 000 Kč a v optimistické 1 320 000 Kč. Pesimistická varianta vychází ze situace, kdy nebude uplatněna plná kapacita možností a nepodaří se plně využít všech zaměstnanců. Realistická varianta vychází ze situace, kdy bude plně využita kapacita zaměstnanců. V optimistické variantě je dále k celkovému objemu tržeb za úklidové služby připočítána tržba z poradenské činnosti. Výše tržeb za úklidové služby ve všech letech bude vycházet z ceníku služeb, při plánovaném uplatnění všech deseti zaměstnanců a průměrné hodinové sazbě jejich služeb v hodnotě 130 Kč/ hod úklidu by se roční plánovaný objem tržeb rovnal částce 1 284 000. V prvním roce se plánuje v optimistické variantě objem tržeb za poradenství v hodnotě 36 000 Kč.

V následujících letech bude snaha udržet kapacitu odběru služeb a stabilizovat tržby z úklidových služeb a rozvíjet příjmy z finančního poradenství. Pesimistická varianta zůstává stejná i v následujících obdobích. Realistická a optimistická varianta v letech 2015 a 2016 počítá s navýšením tržeb z poradenství a následně navýšení celkových tržeb podnikatelské aktivity na 1 320 000 Kč v realistické variantě v roce 2015 a na 1 356 000 Kč v optimistické variantě. V roce 2016 by plánované tržby činily 1 488 000 Kč v realistické variantě a 1 524 000 Kč v optimistické variantě. V dalších letech by autor rád zvýšil růst tržeb z úklidových služeb, ale v prvních třech letech se bude jednat spíše o stabilizaci tržeb, než jejich navyšování. Přehled plánovaných tržeb je uveden v následující tabulce 6.

**Tab. 6: Plánované tržby podniku v Kč**

<b>1. rok činnosti 2014</b>			
<b>Tržby podniku</b>	<b>Pesimistická var.</b>	<b>Realistická var.</b>	<b>Optimistická var.</b>
Tržby z prodeje služeb	998 400	1 284 000	1 320 000
<b>Tržby podniku celkem</b>	<b>998 400</b>	<b>1 284 000</b>	<b>1 320 000</b>
<b>2 rok činnosti 2015</b>			
<b>Tržby podniku</b>	<b>Pesimistická var.</b>	<b>Realistická var.</b>	<b>Optimistická var.</b>
Tržby z prodeje služeb	998 400	1 320 000	1 356 000
<b>Tržby podniku celkem</b>	<b>998 400</b>	<b>1 320 000</b>	<b>1 356 000</b>
<b>3 rok činnosti 2016</b>			
<b>Tržby podniku</b>	<b>Pesimistická var.</b>	<b>Realistická var.</b>	<b>Optimistická var.</b>
Tržby z prodeje služeb	998 400	1 488 000	1 524 000
<b>Tržby podniku celkem</b>	<b>998 400</b>	<b>1 488 000</b>	<b>1 524 000</b>

Zdroj: Vlastní zpracování.

## 6.3 Výkaz zisku a ztrát

**Výkaz zisku a ztrát** je rovněž zpracován ve třech variantách (pesimistické, realistické, optimistické) na tři roky podnikatelské aktivity. Jelikož podnikatelský subjekt nebude vést účetnictví, ale jen daňovou evidenci, je plánovaný výkaz zisku a ztrát sestaven z důvodu ochrany před špatnými finančními kroky a pro vlastní kontrolu hospodaření. Je součástí účetní uzávěrky, která se podniku dle zákona netýká, a dobrovolně účetnictví vést nebude. Výkaz zisku a ztrát pomůže podniku učinit správné kroky při rozhodování pro budoucnost.

V prvním roce činnosti se může z výkazu zisku a ztrát vyčíst, že ve všech variantách bude podnikatelská aktivita zisková. S ohledem na plánovanou slevu k dani z příjmu, kterou bude moci podnik uplatňovat díky zaměstnávání 10 OZP, očekává nulovou daňovou povinnost. Z toho vyplývá, že plánovaný hospodářský výsledek bude v prvním roce v pesimistické variantě roven částce **402 944 Kč**, v realistické variantě **676 544 Kč** a v optimistické var. **712 544 Kč**. Ve druhém roce činnosti v pesimistické var. **475 944 Kč**, v realistické **773 544 Kč** a optimistické variantě **809 544 Kč** a ve třetím roce činnosti v pesimistické variantě **475 944 Kč**, v realistické **929 544 Kč** a v optimistické **965 544 Kč**. Plánovaný výkaz zisku a ztrát zobrazují následující tři tabulky 7, 8 a 9.

**Tab. 7: Plánovaný výkaz zisku a ztrát 2014 v Kč**

<b>1. rok činnosti 2014</b>	<b>Pesimist. var.</b>	<b>Realist. var.</b>	<b>Optimist. var.</b>
<b>Výnosy</b>			
Tržby z prodeje služeb	998 400	1 284 000	1 320 000
Přijaté dotace	723 600	723 600	723 600
<b>Výnosy celkem</b>	<b>1 722 000</b>	<b>2 007 600</b>	<b>2 043 600</b>
<b>Náklady</b>			
Vstupní náklady	<b>73 000</b>	<b>73 000</b>	<b>73 000</b>
Materiál, čisticí prostředky	24 000	36 000	36 000
Provoz automobilu	24 000	24 000	24 000
Kancelářské potřeby	12 000	12 000	12 000
Energie	24 000	24 000	24 000
<b>Spotřebované nákupy</b>	<b>84 000</b>	<b>96 000</b>	<b>96 000</b>
Poštovné	6 000	6 000	6 000
Nájemné	24 000	24 000	24 000
Telefonní služby	24 000	24 000	24 000
Školení	24 000	24 000	24 000
Internet	9 600	9 600	9 600
Propagace	36 000	36 000	36 000
<b>Služby</b>	<b>123 600</b>	<b>123 600</b>	<b>123 600</b>
mzdové náklady	964 800	964 800	964 800
Důchodové pojištění	22 680	22 680	22 680
Zdravotní pojištění	20 976	20 976	20 976
Zákonné pojištění kooper.	3 000	3 000	3 000
<b>Osobní náklady</b>	<b>1 011 456</b>	<b>1 011 456</b>	<b>1 011 456</b>
Silniční daň	3 000	3 000	3 000
<b>Daně a poplatky</b>	<b>3 000</b>	<b>3 000</b>	<b>3 000</b>
<b>Ostatní náklady</b>	<b>24 000</b>	<b>24 000</b>	<b>24 000</b>
<b>Náklady celkem</b>	<b>1 319 056</b>	<b>1 331 056</b>	<b>1 331 056</b>
<b>Provozní hospodářský výsl.</b>	402 944	676 544	712 544
<b>Daň z příjmů z běžné činnosti</b>	0	0	0
<b>Hospodářský výsledek za účetní období</b>	<b>402 944</b>	<b>676 544</b>	<b>712 544</b>

Zdroj: Vlastní zpracování z účetního programu Pohoda.

**Tab. 8: Plánovaný výkaz zisku a ztrát 2015 v Kč**

<b>2. rok činnosti 2015</b>	<b>Pesimist. var.</b>	<b>Realist. var.</b>	<b>Optimist. var.</b>
<b>Výnosy</b>			
Tržby z prodeje služeb	998 400	1 320 000	1 356 000
Přijaté dotace	723 600	723 600	723 600
<b>Výnosy celkem</b>	<b>1 722 000</b>	<b>2 043 600</b>	<b>2 079 600</b>
<b>Náklady</b>			
Materiál, čisticí prostředky	24 000	36 000	36 000
Provoz automobilu	24 000	24 000	24 000
Kancelářské potřeby	12 000	12 000	12 000
Energie	24 000	24 000	24 000
<b>Spotřebované nákupy</b>	<b>84 000</b>	<b>96 000</b>	<b>96 000</b>
Poštovné	6 000	6 000	6 000
Nájemné	24 000	24 000	24 000
Telefonní služby	24 000	24 000	24 000
Školení	24 000	24 000	24 000
Internet	9 600	9 600	9 600
Propagace	36 000	48 000	48 000
<b>Služby</b>	<b>123 600</b>	<b>135 600</b>	<b>135 600</b>
Mzdové náklady	964 800	964 800	964 800
Důchodové pojištění	22 680	22 680	22 680
Zdravotní pojištění	20 976	20 976	20 976
Zákonné pojištění kooper.	3 000	3 000	3 000
<b>Osobní náklady</b>	<b>1 011 456</b>	<b>1 011 456</b>	<b>1 011 456</b>
Silniční daň	3 000	3 000	3 000
<b>Daně a poplatky</b>	<b>3 000</b>	<b>3 000</b>	<b>3 000</b>
<b>Ostatní náklady</b>	<b>24 000</b>	<b>24 000</b>	<b>24 000</b>
<b>Náklady celkem</b>	<b>1 246 056</b>	<b>1 270 056</b>	<b>1 270 056</b>
<b>Provozní hospodářský výsl.</b>	<b>475 944</b>	<b>773 544</b>	<b>809 544</b>
<b>Daň z příjmů z běžné činnosti</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Hospodářský výsledek za účetní období</b>	<b>475 944</b>	<b>773 544</b>	<b>809 544</b>

Zdroj: Vlastní zpracování z účetního programu Pohoda.

**Tab. 9: Plánovaný výkaz zisku a ztrát v Kč**

<b>3. rok činnosti 2016</b>	<b>Pesimist. var.</b>	<b>Realist. var.</b>	<b>Optimist. var.</b>
<b>Výnosy</b>			
Tržby z prodeje služeb	998 400	1 488 000	1 524 000
Přijaté dotace	723 600	723 600	723 600
<b>Výnosy celkem</b>	<b>1 722 000</b>	<b>2 211 600</b>	<b>2 247 600</b>
<b>Náklady</b>			
Materiál, čisticí prostředky	24 000	36 000	36 000
Provoz automobilu	24 000	24 000	24 000
Kancelářské potřeby	12 000	12 000	12 000
Energie	24 000	24 000	24 000
<b>Spotřebované nákupy</b>	<b>84 000</b>	<b>96 000</b>	<b>96 000</b>
Poštovné	6 000	6 000	6 000
Nájemné	24 000	24 000	24 000
Telefonní služby	24 000	24 000	24 000
Školení	24 000	24 000	24 000
Internet	9 600	9 600	9 600
Propagace	36 000	60 000	60 000
<b>Služby</b>	<b>123 600</b>	<b>147 600</b>	<b>147 600</b>
Mzdové náklady	964 800	964 800	964 800
Důchodové pojištění	22 680	22 680	22 680
Zdravotní pojištění	20 976	20 976	20 976
Zákonné pojištění kooper.	3 000	3 000	3 000
<b>Osobní náklady</b>	<b>1 011 456</b>	<b>1 011 456</b>	<b>1 011 456</b>
Silniční daň	3 000	3 000	3 000
<b>Daně a poplatky</b>	<b>3 000</b>	<b>3 000</b>	<b>3 000</b>
<b>Ostatní náklady</b>	<b>24 000</b>	<b>24 000</b>	<b>24 000</b>
<b>Náklady celkem</b>	<b>1 246 056</b>	<b>1 282 056</b>	<b>1 282 056</b>
<b>Provozní hospodářský výsl.</b>	<b>475 944</b>	<b>929 544</b>	<b>965 544</b>
<b>Daň z příjmů z běžné činnosti</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Hospodářský výsledek za účetní období</b>	<b>475 944</b>	<b>929 544</b>	<b>965 544</b>

Zdroj: Vlastní zpracování z účetního programu Pohoda.

## 6.4 Plánovaný výkaz cash-flow

Obdobně jako u výkazu zisku a ztrát plánuje autor i výkaz cash – flow. Pro účely tohoto finančního plánu bude uvažovat měsíční cash-flow pro první rok podnikatelské činnosti. Při podnikání je cash flow neboli tok peněz velmi důležitou veličinou, protože vypovídá o schopnosti podniku generovat zisk (pokrývat výdaje pomocí příjmů podniku).

Tok peněz představuje rozdíl mezi příjmy a výdaji peněžních prostředků. Tento výkaz se plánuje hlavně z důvodu, že podnik je menší podnikatelský subjekt a tudíž je pro něj tok hotovosti důležitější než ziskovost. Autor sestavil tedy měsíční výkaz toku peněz pro první rok podnikání. Pro tento výkaz vycházel z realistické varianty pro náklady a tržby z předchozí části finančního plánu. Přehled ročního cash-flow pro rok 2014 udává tabulka 10. Z výkazu cash-flow lze vyčíst, že ve všech měsících prvního roku podnikatelské aktivity bude podnik schopen z příjmů pokrýt vstupní náklady a výdaje související s činností v prvním roce podnikání. Významnou složkou příjmů jsou tržby z prodeje zboží a služeb, které spolu s vloženým kapitálem a čtvrtletními dotacemi tvoří celkové příjmy podniku. Podnik plánuje držet provozní výdaje na stejné úrovni během každého měsíce v daném roce, plánuje stabilizovat měsíční tržby, tím, že bude poskytovat služby včas prověřeným odběratelům, kteří dostávají svým závazkům v řádném termínu splatnosti. Na tom samém bude lpět i vůči svým dodavatelům. Platit řádně a včas je důležitým principem sociálního podnikání.

**Tab. 10: Výkaz cash flow 2014 realistická varianta v Kč**

<b>Hotovost na začátku měsíce</b>	<b>0</b>	<b>222 162</b>	<b>224 324</b>	<b>226 486</b>	<b>409 548</b>	<b>411 710</b>
<b>PŘÍJMY</b>	<b>1. měsíc</b>	<b>2. měsíc</b>	<b>3. měsíc</b>	<b>4. měsíc</b>	<b>5. měsíc</b>	<b>6. měsíc</b>
Tržby z prodeje zboží a služeb	0	107 000	107 000	107 000	107 000	107 000
Přijaté dotace	0	0	0	180 900	0	0
Vložený kapitál	400 000	0	0	0	0	0
<b>PŘÍJMY CELKEM</b>	<b>400 000</b>	<b>107 000</b>	<b>107 000</b>	<b>287 900</b>	<b>107 000</b>	<b>107 000</b>
<b>VÝDAJE</b>	<b>1. měsíc</b>	<b>2. měsíc</b>	<b>3. měsíc</b>	<b>4. měsíc</b>	<b>5. měsíc</b>	<b>6. měsíc</b>
Nákup investičního majetku (stroje, materiál)	55 000	3 000	3 000	3 000	3 000	3 000
Osobní náklady (hrubé mzdy + pojištění)	84 288	84 288	84 288	84 288	84 288	84 288
Spotřeba režijního materiálu (kancelář. potř.)	5 000	5 000	5 000	5 000	5 000	5 000
Náklady na telefon, internet	2 800	2 800	2 800	2 800	2 800	2 800
Náklady na služby (poštovné)	2 500	2 500	2 500	2 500	2 500	2 500
Nájemné	2 000	2 000	2 000	2 000	2 000	2 000
Náklady na propagaci	3 000	3 000	3 000	3 000	3 000	3 000
Daně	250	250	250	250	250	250
Ostatní výdaje	23 000	2 000	2 000	2 000	2 000	2 000
<b>VÝDAJE CELKEM</b>	<b>177 838</b>	<b>104 838</b>	<b>104 838</b>	<b>104 838</b>	<b>104 838</b>	<b>104 838</b>
<b>Hotovost běžného měsíce (příjmy - výdaje)</b>	<b>222 162</b>	<b>2 162</b>	<b>2 162</b>	<b>183 062</b>	<b>2 162</b>	<b>2 162</b>
<b>Hotovost na konci měsíce</b>	<b>222 162</b>	<b>224 324</b>	<b>226 486</b>	<b>409 548</b>	<b>411 710</b>	<b>413 872</b>

<b>Hotovost na začátku měsíce</b>	<b>413 872</b>	<b>596 934</b>	<b>599 096</b>	<b>601 258</b>	<b>784 320</b>	<b>786 482</b>
<b>PŘÍJMY</b>	<b>7. měsíc</b>	<b>8. měsíc</b>	<b>9. měsíc</b>	<b>10. měsíc</b>	<b>11. měsíc</b>	<b>12. měsíc</b>
Tržby z prodeje zboží a služeb	107 000	107 000	107 000	107 000	107 000	107 000
Přijaté dotace	180 900	0	0	180 900	0	0
Vložený kapitál	0	0	0	0	0	0
<b>PŘÍJMY CELKEM</b>	<b>287 900</b>	<b>107 000</b>	<b>107 000</b>	<b>287 900</b>	<b>107 000</b>	<b>107 000</b>
<b>VÝDAJE</b>	<b>7. měsíc</b>	<b>8. měsíc</b>	<b>9. měsíc</b>	<b>10. měsíc</b>	<b>11. měsíc</b>	<b>12. měsíc</b>
Nákup investičního majetku (stroje, materiál)	3 000	3 000	3 000	3 000	3 000	3 000
Osobní náklady (hrubé mzdy + pojištění)	84 288	84 288	84 288	84 288	84 288	84 288
Spotřeba režijního materiálu (kancelář. potř.)	5 000	5 000	5 000	5 000	5 000	5 000
Náklady na telefon, internet	2 800	2 800	2 800	2 800	2 800	2 800
Náklady na služby (poštovné)	2 500	2 500	2 500	2 500	2 500	2 500
Nájemné	2 000	2 000	2 000	2 000	2 000	2 000
Náklady na propagaci	3 000	3 000	3 000	3 000	3 000	3 000
Daně	250	250	250	250	250	250
Ostatní výdaje	2 000	2 000	2 000	2 000	2 000	2 000
<b>VÝDAJE CELKEM</b>	<b>104 838</b>	<b>104 838</b>	<b>104 838</b>	<b>104 838</b>	<b>104 838</b>	<b>104 838</b>
<b>Hotovost běžného měsíce (příjmy - výdaje)</b>	<b>183 062</b>	<b>2 162</b>	<b>2 162</b>	<b>183 062</b>	<b>2 162</b>	<b>2 162</b>
<b>Hotovost na konci měsíce</b>	<b>596 934</b>	<b>599 096</b>	<b>601 258</b>	<b>784 320</b>	<b>786 482</b>	<b>788 644</b>

Zdroj: Vlastní zpracování z (IPODNIKATEL.CZ).

## 7 Aplikace výhod pro zaměstnavatele

V této kapitole se autor zaměřuje na konkrétní výhody ze zaměstnávání OZP, které může uplatnit ve svém podnikatelském záměru. Jednou z největších výhod je možnost čerpat **příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněné pracovní místo**. K tomu, aby se mohl v sociálním podniku využívat tento příspěvek, je nutné **vymezit chráněná pracovní místa** na podnikatelskou aktivitu. Jelikož se plánuje vytvořit 10 pracovních míst pro OZP, bude tedy nutné vymezit stejný počet chráněných míst. Podmínku pro vymezení chráněného pracovního místa (dále jen CHPM) sociální podnik splňuje, neboť plánuje zaměstnávat 100 % OZP. K vymezení CHPM je nutné sepsat **žádost o vymezení chráněného pracovního místa**. CHPM se zřizuje na dobu obsazenosti tří let, ale pokud se CHPM vymezuje, není povinnost tuto lhůtu obsazenosti dodržet. Vymezení CHPM je zvoleno z toho důvodu, že **zřízení CHPM** se oboru činnosti v úklidových službách, které se provádějí přímo u odběratele, netýká. A tudíž se **nemůže čerpat příspěvek na zřízení CHPM** a zároveň ani využít **příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů CHPM**, jelikož zaměstnanci budou pracovat mimo pracoviště zaměstnavatele.

Žádost na vymezení CHPM se podává na příslušné krajské pobočce ÚP podle místa výkonu práce. V našem případě je krajská pobočka ÚP v Příbrami. V žádosti je třeba vyplnit identifikační údaje zaměstnavatele, adresu místa podnikání, kontaktní osobu pro jednání s ÚP, celkový počet zaměstnanců v pracovním poměru ke dni podání žádosti, z toho celkový počet zaměstnanců OZP. S ohledem na podnik platí, že v obou případech se jedná o 10 zaměstnanců. Dále se vyplňuje počet zaměstnanců, kteří pracují mimo pracoviště zaměstnavatele, v podniku se jedná o 10 zaměstnanců, jelikož všichni budou vykonávat svou činnost v místě odběratele. K žádosti je nutné vyplnit přílohy, kde se charakterizuje profese. V případě podniku se jedná o úklidové služby. K tomu se musí připojit počet chráněných pracovních míst, v podniku to je 10 míst a počet OZP na těchto místech. Dále se musí popsat stručně pracovní činnost, v podniku se jedná o úklidové práce a služby zejména v kancelářských prostorách, administrativních budovách, interiérech



a exteriérech atd. Posledním bodem přílohy je popis pracoviště a jeho umístění. Zde se uvede jen to, že pracoviště je umístěno u odběratele poskytovaných služeb.

## 7.1 Příspěvek na podporu zaměstnávání zdravotně postižených

Jako zaměstnavatel zaměstnávající více než 50 % OZP může autor uplatnit žádost na příspěvek na podporu zaměstnávání OZP. Díky tomuto příspěvku může získat 75% náhradu za skutečně vynaložené prostředky na mzdy, nebo platy na zaměstnance v pracovním poměru, který je OZP, nejvýše však 8 000 Kč za každého zaměstnance. Z finančního plánu vyplývá, že plánované roční mzdové náklady budou 80 400 Kč měsíčně, což je 964 800 Kč ročně. Žádost na příspěvek se uplatňuje čtvrtletně, tudíž dle finančního plánu by se mohlo jednat o částku 241 200 Kč. Jelikož je možno žádat 75 % nákladů, tak **příspěvek** se bude rovnat **částce 60 300 Kč** za měsíc, **180 900 Kč** čtvrtletně a **723 600 Kč** ročně. Tato částka velmi výraznou měrou pomůže podniku v rozvoji a pokrytí nákladů spojených s podnikáním.

Do žádosti je třeba vyplnit identifikační údaje zaměstnavatele, adresu místa trvalého pobytu, kontaktní osobu pro jednání s úřadem, bankovní spojení zaměstnavatele, právní formu zaměstnavatele. Dále se musí doložit podmínka zaměstnávání více než 50 % osob se zdravotním postižením na chráněných pracovních místech z celkového počtu zaměstnanců zaměstnavatele v kalendářním čtvrtletí, za které je příspěvek požadován. Zde se uvádí počet měsíců v kalendářním čtvrtletí, ve kterých zaměstnavatel provozoval svou činnost, průměrný čtvrtletní přepočtený počet všech zaměstnanců. **Pokud bude podnik zaměstnávat 10 OZP s těžším zdravotním postižením na 4 hod. denně, tak přibližný odhad odpracovaných hodin zvýšený o hodiny neodpracované za např. první čtvrtletí roku 2014 bude 63 dní (počet pracovních dnů za 1. čtvrtletí v roce 2014) x 10 x 4 = 2 520 hod. (hodiny zaměstnanců)/504 (fond pracovní doby za čtvrtletí) = 5 (přepočtený stav všech zaměstnanců).**

Z toho plyne, že průměrný čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením, bude také **5**. Dále je nutno vyplnit procento plnění

podmínky zaměstnávání více než 50 % osob se zdravotním postižením na chráněných pracovních místech z celkového počtu zaměstnanců. Jelikož se v podniku jedná o zaměstnance s těžším zdravotním postižením, bude v žádosti vyplněno 300 %, jelikož osoba s těžším zdravotním postižením se započítává třikrát.

Dále musí autor vyplnit údaje o uplatňovaném mzdovém příspěvku. Zde se vyplňuje celkový počet OZP tedy 10. Z toho počet zaměstnanců, kteří jsou uznáni v prvním nebo druhém stupni postižení, což je v podniku 0 a počet zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením (dále jen TZP), což je v našem případě 10. Poté musí autor vyplnit výši uplatňovaného příspěvku celkem v Kč, v tomto případě odhadem **180 900 Kč**.

Žádost obsahuje ještě **údaje o uplatňovaném zvýšení příspěvku o částku odpovídající dalším nákladům vynaložených na zaměstnávání OZP**, ale to se podniku netýká, neboť se jedná o příspěvek na CHPM, které je zřízeno na pracovišti zaměstnavatele. Součástí žádosti je jmenný seznam zaměstnanců zaměstnavatele. Tam se vyplní jméno a příjmení zaměstnance, rodné číslo, status OZP/TZP, datum vzniku a zániku pracovního poměru, kód zdravotní pojišťovny, mzdové náklady a odvody v daném měsíci, výši příspěvku, uznání OZP/TZP od-do. Pokud autor zaměstná nového zaměstnance se zdravotním postižením, musí doložit skutečnost, že je OZP/TZP např. kopií dokladu o uznání zaměstnance invalidním. Dále musí doložit, že nemá v evidenci daní zachyceny žádné daňové nedoplatky, že nemá nedoplatek na pojistném a na penále na zdravotním veřejném pojištění a na sociálním zabezpečení. V příloze D přikládá autor vzor žádosti o potvrzení bezdlužnosti, který se zasílá na příslušné úřady. Vzor se týká žádosti na finanční úřad.

## **7.2 Daňová výhoda**

Jako zaměstnavatel 10 osob s těžším zdravotním postižením může autor od vypočítané daně z příjmů za zdaňovací období uplatnit slevu na dani za každého zaměstnance s postižením. Pro účely této práce vypočítá odhadovanou daňovou povinnost pro první rok činnosti.

V prvním roce podnikání neplatí podnik zálohy na daň z příjmů. Pro výpočet daňové povinnosti v prvním roce bude vycházet z plánovaných příjmů a výdajů dle daňové evidence, kterou povede, nebo uplatní paušální výdaje, v případě, že by to bylo s ohledem na podnikání jednodušší řešení.

V prvním roce činnosti budou odhadované příjmy za rok 2014 **1 284 000 Kč za příjmy** z prodeje služeb a **723 600 Kč** za přijaté dotace od ÚP. Celkem se tedy budou příjmy rovnat částce **2 007 600 Kč**, výdaje na základě plánované daňové evidence se rovnají částce **1 331 056 Kč**. V případě, že by se uplatňovaly paušální výdaje, jednalo by se o částku 60 % z příjmů v roce 2014 a to ve výši **1 204 560 Kč**. V prvním případě by se tedy jednalo o daňový základ **676 544 Kč** a v případě paušálních výdajů o základ daně ve výši **803 040 Kč**.

Pokud tedy zaměstnává podnik 10 zaměstnanců s těžším zdravotním postižením, musí vypočítat průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců za zdaňovací období. Tomu se říká koeficient a na základě něho se vypočítá a uplatní příslušná sleva. Pro rok 2014 je počet pracovních dní roven 252 dnům. To znamená, že fond pracovní doby v hodinách pro 20hodinovou týdenní pracovní dobu je 1 008 hodin. A fond pro 8hodinovou pracovní dobu je 2 016 hod.

**Výpočet průměrného ročního přepočteného stavu osob s těžším zdravotním postižením a následné výše slevy je následující:  $10 \times 1\,008 / 2016 = 5 \times 60\,000 = 300\,000 \text{ Kč}$**

**Výše slevy, kterou tedy může podnik uplatnit za zaměstnance s těžším zdravotním postižením je 300 000 Kč.**

V prvním roce podnikání může podnik zvolit jak variantu vedení výdajů a příjmů dle daňové evidence, tak variantu dle uplatnění výdajového paušálu ve výši 60 %, která vzhledem k tomu, že musí evidovat jen příjmy, bude výhodnější, protože díky slevě na dani 300 000 Kč za zaměstnance s těžším zdravotním postižením bude daňová povinnost v obou případech rovna nule. Díky zaměstnávání OZP nevzniká žádná daňová

povinnost vůči Finančnímu úřadu, ale nutnost podat daňové přiznání i s nulovou daní trvá.  
Schéma výpočtu daně bez použití paušálu vypadá následovně:

Příjmy z podnikání = 2 007 600,-

Výdaje z podnikání = 1 331 056,-

**ZÁKLAD DANĚ** = **676 544,-**

**Nezdanitelné části základu daně**

Penzijní připojištění - 12 000,-

Životní pojištění - 12 000,-

**UPRAVENÝ ZÁKLAD DANĚ** = **652 544,-**

**ZAOKROUHLENO** **652 500,-**

**DAŇ (652 000 x 0,15)** = **97 875,-**

**Slevy na dani**

Na poplatníka - 24 840,-

Sleva na zaměstnávání TZP - 300 000,-

**DAŇ PO SLEVĚ** = **0,-**

Z výpočtu daně proto jasně vyplývá, že pokud bude podnik zaměstnávat osoby s těžším zdravotním postižením, velmi výrazně by se to projevilo v jeho daňové povinnosti a pomohlo by mu to ušetřit peněžní prostředky a zvýšit čistý zisk v daném roce a umožnilo ušetřené peníze investovat zpět do podniku.

## 8 Návrh řešení pro podnikatelské subjekty, které neplní povinný podíl

V závěrečné kapitole diplomové práce by autor rád navrhl řešení pro firmy, které neplní povinný podíl zaměstnávání OZP. Pro firmy je mnohdy problematické zaměstnat OZP, ať z důvodu nedůvěry vůči OZP, nebo z nedostatku zkušeností práce s těmito lidmi. Firmy jsou pak nuceny odvádět při neplnění povinného podílu do státního rozpočtu částky v závislosti na počtu zaměstnanců. V následující tabulce 11 uvádí autor pro přehled výši odvodu, který jsou firmy povinny odvádět, pokud neplní povinný podíl. Ze zákona vyplývá, že pokud není podíl splněn, musí se odvádět **2,5násobek** průměrné mzdy. Vychází se z průměrné mzdy pro rok 2013 ve výši **25 884 Kč**. Dále je v tabulce uvedena výše částky za služby, které autor poskytne, aby pomohl vyřešit firmám neplnění podílu zaměstnávání OZP. Za každého zaměstnance, u kterého není splněn povinný podíl, může od autora zaměstnavatel odebrat služby za 7násobek průměrné mzdy, což činí částku **181 188 Kč**. Autorův podnik může zaměstnavatelům potvrdit náhradní plnění ve výši **36násobku** průměrné mzdy u každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením. Platí, že může maximálně poskytnout náhradní plnění ve formě služeb ve výši **4 659 120 Kč, která je dána výpočtem  $5 * 36 * 25\,884\text{ Kč}$** . Částky označené červenou barvou jsou již nad limit maximální hranice poskytování náhradního plnění.

**Tab. 11: Náhradní plnění**

Počet zaměstnanců	Povinný podíl OZP	Odvod do státního rozpočtu v Kč	Nebo odebrat služby podniku
25	1	64 710	181 188
50	2	129 420	362 376
100	4	258 840	724 752
200	8	517 680	1 449 504
300	12	776 520	2 174 256
400	16	1 035 360	2 899 008
500	20	1 294 200	3 623 760
800	32	2 070 720	5 798 016
1000	40	2 588 400	7 247 520
3000	120	7 765 200	21 742 560
5000	200	12 942 000	36 237 600

Zdroj: Vlastní zpracování.

Podnik proto může nabízet náhradní plnění formou odběru jeho služeb v maximální hranici 4 659 120 Kč za rok. Ve finančním plánu je uvedena částka plánovaných tržeb podstatně nižší, než je možnost ohledně tržeb, pokud by byly plně využity kapacity maximální hranice náhradního plnění. Autor vychází ze střízlivých odhadů a je si vědom, že v prvních letech zřejmě nebude možné této maximální částky dosáhnout, z důvodu toho, že podnik bude na trhu nový a firmy k němu budou muset postupně získávat důvěru a navíc cílem podniku je postupný proces zvyšování tržeb. Ale je dobré vědět, že možnost plného využití nabídky ohledně náhradního plnění tu je k dispozici.

Forma náhradního plnění pomáhá firmám řešit problém se zaměstnáváním OZP, což je mnohem výhodnější forma, než odvod do státního rozpočtu, protože odvody se budou neustále zvyšovat díky rostoucí průměrné mzdě. Náhradní plnění nabízí možnost lépe investovat finance, aniž by je „spolkla“ státní rozpočet. Zaměstnavatelé můžou své peníze vložit do užitečných služeb, které by tak jako tak při provozu a chodu svého pracoviště využívali. Získají tak pro svou společnost užitečné služby a neutrpí ztrátu svých finančních prostředků. V praxi zaměstnavatel uspoří to, co by jinak musel odvést do státního rozpočtu, aniž by tak mohl přispět ke svému vlastnímu rozvoji. Díky investici finančních prostředků do praktických služeb dojde k efektivnější optimalizaci nákladů, než kdyby finance zaměstnavatele byly odepsány bez obrátu. Díky náhradnímu plnění budou mít zaměstnavatelé sníženou cenu, než je tomu u konkurence.

Mezi podnikem a zaměstnavatelem bude uzavřena smlouva o náhradním plnění a veškerou administrativu ohledně plnění povinného podílu převezme autor. Náhradní plnění také zamezuje riziku ohledně přefakturace, která nemusí být vždy v souladu se zákonem a zaměstnavatel by se mohl dostat do problémů. Dále se zaměstnavatel může vyhnout případné sankci při neplnění povinného podílu, která hrozí až ve výši 1 000 000 Kč. V neposlední řadě pomohou zaměstnavatelé OZP se realizovat v reálném životě a přispějí k jejich uplatnění na trhu práce.

Návrh řešení má jeden problém, ohledně toho, že jako nový zaměstnavatel více než 50 % OZP dle zákona nemůže autor v prvním roce činnosti náhradní plnění poskytovat. Je to sice závažná překážka v činnosti, ale ne neřešitelná. Plánuje tento problém vyřešit

ve spolupráci s firmou paní Jany Pokorné. Má předběžnou dohodu, že v prvním roce činnosti by služby náhradního plnění fakturoval přes její firmu, která má v oboru sociálního podnikání a poskytování služeb náhradního plnění mnoholeté zkušenosti. Pomohlo by to získat nové kontakty na potenciální odběratele a zlepšilo by to i pozici podniku při vstupu na trh.

## Závěr

Jedním z cílů diplomové práce bylo seznámit širší veřejnost s problematikou zaměstnávání osob se zdravotním postižením z hlediska zaměstnavatelů, jak ze strany teoretických poznatků, tak i z hlediska vlastního řešení této problematiky. Hlavním cílem byl vznik nového podnikatelského subjektu, který bude zaměstnávat více než 50 % OZP na základě průzkumu stavu zaměstnanosti v regionu Mladoboleslavsko a okolí a nastínění možnosti jak řešit povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením pro firmy, které ho neplní.

V teoretické části byla problematika zpracována přehledně ve třech kapitolách, které se zabývají samotnou definicí pojmu OZP, zaměstnáváním OZP, právy a povinnostmi zaměstnavatele, úpravou zaměstnávání dle zákoníku práce, výhodami ohledně zaměstnávání OZP, daňovými úlevami, příspěvky na chráněná místa apod. Jeden z cílů diplomové práce z hlediska teoretického zpracování byl splněn.

V praktické části spočíval hlavní cíl celé práce a to založení vlastního podnikatelského subjektu na základě průzkumu stavu zaměstnanosti v regionu Mladoboleslavsko a jeho okolí a navrhnutí řešení povinného podílu zaměstnávání OZP pro ostatní firmy. Díky průzkumu stavu zaměstnanosti pomocí dotazníkového šetření kombinovaného s osobním setkáním bylo zjištěno mnoho důležitých dat navazujících na podnikatelský záměr. Díky výzkumu se zjistilo, že zájem o práci v úklidových službách ze strany osob se zdravotním, či s těžším zdravotním postižením by určitě byl. Podařilo se získat informace od 112 respondentů, se kterými byl dotazník individuálně řešen, což napomohlo i k prvnímu vzájemnému kontaktu v případě oslovení respondenta ohledně jeho zaměstnání v plánovaném podnikatelském subjektu. Byly zjištěny informace ohledně platových požadavků, pracovní praxe, pracovní doby, požadavků na asistenci při práci apod. Průzkum byl velmi přínosný pro tuto diplomovou práci a velmi významně pomohl směrem k podnikatelskému záměru.

Samotný podnikatelský záměr, který se týká úklidových služeb v rámci sociálního podnikání, byl zpracován do několika kapitol, od primárních kroků k založení, přes cílovou



skupinu zaměstnanců, strategické cíle, vymezení a analýzu trhu, marketingovou strategii, SWOT analýzu, analýzu rizik, výrobní plán, principy sociálního podnikání, až po finanční plán a zdroje financování podniku. Ze záměru vyplynulo, že podnik by mohl být konkurenceschopný a mohl by si najít své místo na trhu. Podnik by měl zaměstnávat 100 % lidí s těžším zdravotním postižením a uplatňovat principy sociálního podnikání na základě práv a povinností zaměstnavatele při zaměstnávání osob s postižením. Podnik by měl také čerpat výhody ohledně příspěvku na zaměstnávání OZP na chráněném místě a uplatňovat daňovou slevu ohledně zaměstnávání OZP, která by byla v případě tohoto záměru velmi významná. Z ekonomického hlediska by měl podnik generovat zisk po zdanění v realistických variantách: v prvním roce činnosti 676 544 Kč, ve druhém roce 773 544 Kč a ve třetím roce 929 544 Kč. Daňová povinnost by se díky slevám měla pohybovat v nulových číslech a podnik na základě zřízení chráněného místa pro zaměstnance se zdravotním postižením by mohl ročně čerpat příspěvek ve výši až 723 600 Kč, což je velmi významná finanční podpora.

Díky tomu, že by podnik zaměstnával 100 % osob s TZP může nabízet náhradní plnění firmám, který neplní povinný podíl zaměstnávání OZP až do výše 4 659 120 Kč ročně a pomoci tak řešit odběratelům jejich problém.

Přínos diplomové práce tedy spočívá v tom, že nabízí příklad vzniku podnikatelského subjektu, který zaměstnává 100 % osob s TZP a ukazuje cestu i jiným zaměstnavatelům, kteří mají respekt vůči zaměstnávání osob s postižením. Dalším přínosem je samozřejmě teoretické zpracování daného problému ve formě, ve které je jasně srozumitelný, jak pro neobornou veřejnost, tak může být i přínosem pro odbornou veřejnost. Práce má příznivý jak ekonomický rozměr, tak i sociální rozměr. Bere zřetel na osoby, které jsou hůře zaměstnatelné na trhu práce a snaží se je zapojit do tržního prostředí a dát jim šanci, k tomu zároveň generovat i zisk a reinvestovat ho na rozvoj podniku a vzdělávání zaměstnanců v rámci jejich zaměstnání.

Pokud se podnikatelský záměr podaří zrealizovat, bude dbáno nato, aby se projekt dále rozvíjel a během dalších let mohlo vzniknout více pracovních míst pro zdravotně postižené

osoby a aby se dále šířila myšlenka sociálního podnikání, které je bezesporu ve vyspělých zemích světa na vzestupu.

# Seznam použité literatury

## Seznam citované literatury

- BARNOW, Burt. S.. The employment rate of people with disabilities. *Monthly Labor Review*, 2008, vol. 131, iss.11, p. 44-50. ISSN 0098-1818. Také dostupné komerčně z: <http://proquest.umi.com>.
- BUCHTOVÁ, B., et al. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
- ČERVINKA, T., et al. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. 5. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-529-0.
- KOMENDOVÁ, J. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 1. vyd. Ostrava- Přívoz: Key Publishing, 2009. ISBN 978-80-7418- 022- 4.
- LIGA VOZÍČKÁŘŮ – INFORMAČNÍ PORTÁL, *Práva a povinnosti zaměstnavatele při zaměstnávání osob se zdravotním postižením* [online]. [vid. 2013-02-27, 12:22]. Dostupné z: <http://ligavozick.skynet.cz/ip/ prace.php?oblast=9000030>.
- Náhradní Plnění. In: *Wikipedia: otevřená encyklopedie* [online]. Los Angeles (California): Wikimedia Foundation, 2001-, strana naposledy edit. 2011-04-02, 12:55 [vid. 2011-04-05,16:52]. Česká verze. Dostupné z: [http://http://cs.wikipedia.org/wiki/Nahradni\\_plnění](http://http://cs.wikipedia.org/wiki/Nahradni_plnění).
- PORTÁL MPSV, *Definice osob se zdravotním postižením* [online], strana naposledy edit. 23. 1. 2012 [vid. 2013-02-24-11-18, 17:52]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/definiceozp>.
- PORTÁL MPSV, *Společensky účelná pracovní místa* [online], strana naposledy edit. 23. 1. 2012 [vid. 2013-03-04, 17:52]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/programove\\_obdobi\\_2007\\_\\_2013/aktivity\\_prijemce/spolecensky\\_ucelna\\_pracovni\\_mista](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/programove_obdobi_2007__2013/aktivity_prijemce/spolecensky_ucelna_pracovni_mista).
- PROCHÁZKOVÁ, L. *Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce*. 1. vyd. Brno: MSD, 2009. ISBN 978-80-7392-094-4.

RYBA, J., et al. *Zákon o důchodovém pojištění a předpisy související*. 1. vyd. Praha: Orac, 1995. ISBN 80-901938-0-3.

SCHUR, L. The difference a job makes : the effects of employment among people with disabilities. *Journal of Economic Issues*, 2002, vol. 36, iss. 2, p. 38. ISSN 0021-3624. Také dostupné komerčně z: <http://proquest.umi.com>.

STEINICHOVÁ, L. *Zaměstnávání občanů se změněnou pracovní schopností*. 1. vyd. Praha: Pragoeduca, 2009. ISBN 80-85856-96-4.

Vyhláška č. 390/2011 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

VYSOKAJOVÁ, M. *Hospodářská, sociální, kulturní práva a zdravotně postižení*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2000. ISBN 80-246-0057-9.

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti [online]. [vid. 2013- 2-20, 14: 52]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast3.aspx>.

## Seznam bibliografií

BECKER, Deborah R. and Robert E. DRAKE. *A working life for people with severe mental illness*. 1. ed, New York: Oxford University Press, 2003. ISBN 0-19-513121-5

DOLEŽEL, R., et al. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením: příručka pro zaměstnavatele k projektu OPR LZ 3.1 „Aktivizační a vzdělávací centrum“*. 1. vyd. Brno: Paido, 2007. ISBN 978-80-7315-143-0.

GALVAS, M. *Pracovní právo: 300 otázek a odpovědí*. 1.vyd. Brno: Computer Press, 2007. ISBN 978-80-251-1872-6.

HARNOIS, G. and PHYLLIS, G. *Mental health and work: Impact, issues and good practices*. 2.ed., Geneva: WHO, 2002. ISBN 92-4-159037-8.

HUTAŘ, J. *Sociálně právní minimum pro osoby se zdravotním postižením*. 10. vyd. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, 2009. ISBN 978-80-87181-02-7.

JOUZA, L. *Průvodce novým zákoníkem práce*. Praha: BMSS-Start, 2006. ISBN 80-86140-30-0.

KREJČÍŘOVÁ, O., et al. *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením: studijní texty: projekt Equal-rozšíření metodiky, národní a evropská spolupráce*. 1. vyd. Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80-903598-1-7.

RICHTEROVÁ, B. *Teorie a praxe problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice*. Krnov: Reitegra, 2011. ISBN 978-80-254-9526-1.

ŠESTÁK, J. *Chráněná dílna – nástroj k pracovnímu uplatnění a začlenění lidí se zdravotním postižením*. 1. vyd. Týn nad Vltavou: Domov sv. Anežky, 2007. ISBN 978-80-254-0108-8.

ŽIDOŇOVÁ, J. *Průvodce zaměstnáváním osob se zdravotním postižením*. Praha: BMSS-START, 2005. ISBN 80-86140-26-1.

# Seznam příloh

<b>Příloha A</b>	<b>Dotazník k zaměstnávání OZP</b>
<b>Příloha B</b>	<b>Ceník služeb</b>
<b>Příloha C</b>	<b>Vzor pracovní smlouvy</b>
<b>Příloha D</b>	<b>Vzor žádosti o potvrzení o bezdlužnosti</b>

## **Příloha A     Dotazník k zaměstnávání OZP**

1. VĚK.
2. POHLAVÍ.
3. STUPEŇ INVALIDITY
4. JSTE DRŽITELEM ZTP/P ČI ZTP?
5. JSTE V SOUČASNÉ DOBĚ ZAMĚSTNÁN (a)?
6. JAKOU MÁTE PRACOVNÍ ZKUŠENOST? V JAKÉM OBORU JSTE PRACOVAL?
7. KOLIK LET JSTE BYL (a) ZAMĚSTNÁN?
8. ZAMĚSTNÁNÍ, KTERÉ PREFERUJETE?
9. PREFERUJETE PRACOVNÍ ÚVAZEK PLNÝ ČI ČÁSTEČNÝ?
10. MĚL (a) BYSTE ZÁJEM O PRÁCI V OBORU ÚKLIDOVÝCH PRACÍ  
KANCELÁŘSKÝCH PROSTOR APOD?
11. JSTE OCHOTEN (a) ZA ZAMĚSTNÁNÍM DOJÍŽDĚT? PŘÍPADNĚ DO KOLIKA KM?
12. MĚL (a) BYSTE V RÁMCI SVÉHO ZAMĚSTNÁNÍ ZÁJEM O REKVALIFIKACI?
13. JSTE V SOUČASNÉ DOBĚ V EVIDENCI ÚŘADU PRÁCE?
14. MÁTE POVĚDOMÍ O SOCIÁLNÍM PODNIKÁNÍ? STRUČNĚ POPIŠTĚ POKUD ANO
15. JAKÁ JE VAŠE PŘEDSTAVA O PLATU?
16. PRACUJETE RADĚJI V KOLEKTIVU NEBO SAMOSTATNĚ?
17. POTŘEBUJETE PŘI PRÁCI OSOBNÍ ASISTENCI?

## Příloha B    Ceník služeb

*Tab. B: Ceník služeb*

Práce	Cena v Kč bez DPH
Generální úklid	130,- Kč/hodina (1 pracovník)
Pravidelný úklid	130,- Kč/hodina (1 pracovník)
Úklid venkovních prostor, především chodníků	130,- Kč/hodina (1 pracovník)
Jednorázový úklid	130,- Kč/hodina (1 pracovník)
Žehlení a mytí nádobí	130,- Kč/hodina (1 pracovník)
Mytí oken plastová vč. rámu	8 Kč/m <sup>2</sup>
Mytí oken dřevěných vč. rámu	10,- Kč/m <sup>2</sup>
Luxování a čištění koberců	3,- Kč/m <sup>2</sup>
Mytí dveří	10,- Kč/m <sup>2</sup>
Mytí osvětlení	10,- Kč/ks
Mytí topných těles	30,- Kč/ks
Mytí obkladů	10,- Kč/m <sup>2</sup>
Mytí nábytku	10,- Kč/m <sup>2</sup>
<b>Poradenské služby</b>	
Konzultace (na pobočce)	350 Kč/hod
Konzultace (u klienta)	450 Kč/hod
Cestovné na konzultace	8 Kč/km

Zdroj: Vlastní zpracování.



# Příloha C Vzor pracovní smlouvy

## Pracovní smlouva

Zaměstnavatel: Tomáš Stárek  
Sídlem: Náměstí 17. listopad 495, Benátky nad Jizerou, 294 71  
IČO:

a

Zaměstnanec:  
Narozena dne:  
Trvalé bydliště:

uzavírají tuto

## Pracovní smlouvu

Zaměstnanec nastoupí do práce dne: 2. 01. 2014

Jako (druh práce): pracovník v úklidových službách

Místo výkonu práce:

Pracovní poměr se sjednává na dobu neurčitou se zkušební dobou tří měsíců.

Pracovní úvazek: 5/20 (5 dní v týdnu / 4 hodiny denně) 0,5

Zaměstnanci náleží mzda ve výši 6 000,--Kč (šest tisíc korun českých). Plat zaměstnance je smluvní.

Mzda je splatná ve výplatním termínu organizace, vždy k 15. následujícího měsíce. Způsob vyplácení mzdy je stanoven na účet číslo:

Rozvržení týdenní pracovní doby je rovnoměrně od 8,00 – 12,00 včetně přestávek.

Nároky a délka dovolené se řídí podle ustanovení §211 a 223 Zákoníku práce. Výpovědní doby v souladu s § 50 až 74 Zákoníku práce.

## II.

1. Zaměstnanec je povinen konat práci řádně, svědomitě, odborně a plně využívat pracovní dobu.
  2. Zaměstnavatel je povinen přidělovat zaměstnanci práci v souladu s touto smlouvou a vytvářet jejímu výkonu vhodné pracovní podmínky.
  3. Ostatní práva a povinnosti smluvních stran vyplývající z této smlouvy se řídí ustanoveními Zákoníku práce, vnitřními předpisy a dalšími předpisy upravujícími pracovně právní vztahy.
  4. Sjednaný obsah této pracovní smlouvy lze měnit jen tehdy, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně. Změna musí být provedena písemně.
- Tato pracovní smlouva je vyhotovena ve třech vyhotoveních, z nichž jednu obdrží zaměstnavatel, jednu zaměstnanec a jednu zákonný zástupce.

V Benátkách nad Jizerou dne

.....

zaměstnanec

.....

zaměstnavatel

## III

## **Příloha D Vzor žádosti o potvrzení o bezdlužnosti**

Tomáš Stárek  
Náměstí 17. listopadu 495  
294 71 Benátky nad Jizerou  
IČO:  
r. č.  
Tel: 733 568 969

FINANČNÍ ÚŘAD V MLADÉ BOLESLAVI  
Štefánikova 1406  
Mladá Boleslav 293 01

V Benátkách nad Jizerou dne 31. 3. 2014

**Věc: Žádost o vystavení potvrzení o bezdlužnosti k 31. 3. 2014**

Žádám o vystavení potvrzení, že zaměstnavatel Tomáš Stárek r. č. .... nemá nedoplatek ani penále na Finančním úřadě. Zaměstnávám osoby s těžším zdravotním postižením. Toto potvrzení potřebuji doložit k žádosti o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na Úřad práce v Mladé Boleslavi.

Potvrzení zašlete, prosím, co nejdříve na výše uvedenou adresu.

Předem děkuji za kladné vyřízení mé žádosti a přeji příjemný pracovní den

Bc. Tomáš Stárek, Dis.